Canadian Human Rights
Commission

# Colloquium on Research on Racial Discrimination

September 25, 1986

## INTRODUCTION

The Canadian Human Rights Act prohibits all discrimination based on race, colour, and national or ethnic origin in the areas of employment and provision of services. Although the subject of several descriptive studies, racial discrimination had never before been the topic of discussion for a whole group of researchers, practitioners and representatives of various human rights commissions gathered together in a single location. This meeting enabled all the participants to take stock of Canadian research in the field, thanks to Dr. Francis Henry's excellent survey of the literature. The workshop also provided a forum for presentation of two studies: one is at the data collection stage (a study on visible and ethnic minorities in Montreal, conducted by the Quebec Human Rights Commission), while in the other case (action-research project: human rights and the Asian community of Montreal) the practical implications of its findings are currently being analysed. In addition, group discussion of topics related to racial discrimination resulted in productive exchanges likely to lead to further research.

Although it was the first time the Commission had organized a workshop on research into racial discrimination, the event proved to be a great success. As expected, many more questions were raised than were answered. It is up to you - researchers and practitioners - to try to find answers to these questions, answers that are essential if the Commission is to fulfil its role. I know that you can be counted on to rise to this challenge.

Gordon Fairweather

Aussi disponible en français

Canadian Human Rights Commission

Colloquium on Research on Racial Discrimination

September 25, 1986

# A G E N D A

| | |
|---|---|
| Chair: | Maureen O'Neil, Secretary General |
| 9:30 a.m. | Opening remarks and presentation on the research needs of the Commission:<br>- Gordon Fairweather, Chief Commissioner |
| 9:45 | Overview of research into racial discrimination in employment and in the provision of goods and services in Canada:<br>- Dr. Frances Henry, Department of Anthropology, York University, Toronto, and co-author of Who Gets the Work: A Test of Racial Discrimination in Employment (Toronto, 1985). |
| 10:15 | Discussion of Dr. Henry's presentation |
| 11:15 | Presentation on current Quebec Human Rights Commission research on discrimination encountered by visible and ethnic minority group members both in employment and in the provision of services:<br>- Alberte Ledoyen, Project Director, Quebec Human Rights Commission, Montreal |
| 12:00 | Luncheon in the Confederation Room, Delta Ottawa Hotel |

1:30 p.m. Group Discussion

- Group discussion on a theme pertinent to the Commission's needs in relation to racial discrimination in employment and services.

2:30 - Group reports: 5 minutes each.

3:00 Plenary Discussion

3:20 Refreshment break

3:35 Presentation

"An Action-Research Project: Human Rights and Asians in Montréal" (under contract with C.R.A.R.R.)

- Waheed Malik, President, Centre for Research-Action on Race Relations

- Kwok Chan, Ph.D., Applied Social Sciences Department, Concordia University

4:15 Conclusion:

- Rita Cadieux, Deputy Chief Commissioner

Table of contents


| | |
|---|---|
| Opening remarks and presentation on the research needs of the Commission - Gordon Fairweather | 1 |
| Overview of research into racial discrimination in employment and in the provision of goods and services in Canada - Dr. Frances Henry | 5 |
| Discussion | 9 |
| Presentation on current Quebec Human Rights Commission research - Alberte Ledoyen | 25 |
| Group discussion | 34 |
| An Action - Research Project: Human Rights and Asians in Montréal - Kwok Chan | 43 |
| Conclusion - Rita Cadieux | 53 |

Canadian Human Rights Commission
Colloquium on Research on Racial Discrimination
September 25, 1986

Maureen O'Neil:
Good morning, I'm Maureen O'Neil, Secretary General of the Canadian Human Rights Commission and I would like to call now on our Chief Commissioner, Gordon Fairweather, to welcome you here this morning.

Gordon Fairweather:
Thank you very much Maureen. I do have some prepared remarks to try to set the stage for today's proceedings, if you will bear with me for a minute but I, on behalf of all the staff and members of the Canadian Human Rights Commission want to welcome you. Your interest in the subject is very gratifying to us.

While racial discrimination is not a new phenomenon in Canada, increased immigration from the Caribbean, Africa, Asia, the Middle East, and South America in the last twenty years has brought members of visible minority groups to our cities in unprecedented numbers. Issues of race relations and racial discrimination rank high on a list of challenges which Canada must successfully meet to ensure a society where opportunities are not denied on the basis of race, colour, or national or ethnic origin. We are calling on you therefore as experts to help us meet this national challenge.

The Canadian Human Rights Act, which was unanimously adopted by Parliament in 1977 proscribes ten kinds of discrimination in employment and in the provision of goods and services. Those grounds are race, national or ethnic origin, colour, religion, age, sex, marital status, family status, disability or conviction for an offence for which a pardon has been granted. The Commission receives and investigates, if appropriate, complaints of discrimination on the ten proscribed grounds and is authorized to develop and carry out public education programs relating to the governing principle that all persons have an equal entitlement to flourish in a society.

The Commission tries to stay well informed about the scientific research relating to the various proscribed grounds of discrimination. This knowledge allows us to better understand discriminatory situations and new patterns of discrimination which may be evolving. Along with these efforts, the Commission regularly evaluates its capacity to resolve the various complaints which are presented to us.

Several years ago, in the course of one such evaluation, the Commission realized that complaints based on the grounds of race, colour, national or ethnic origin were being dismissed at a rate significantly higher than complaints based on the other grounds; those other grounds most frequently cited are age, disability and sex.

The Commission asked Professors Reeves and Frideres of the University of Calgary to undertake a study of the results of complaints brought to us relating to various grounds. Their study based on review of files dating from the earliest years of the Commission's operation, 1978 to 1983, suggested that investigations of complaints based on race, colour, national or ethnic origin followed a pattern different from that of complaints based on other grounds, such as sex. The patterns of evidence-gathering in race complaints often culminated in the conclusion that the evidentiary material available did not sustain the allegation of discrimination. Complaints of race discrimination were accordingly dismissed in a higher proportion than in the control group of cases of sexual discrimination.

The study raised two major concerns for us. The first is the need for strict and uniform investigation standards to be followed in all complaints in order to assist in the determination of whether or not in any particular circumstance discrimination exists.

Even before the results of the study were available, the Commission had created the National Investigation Policies section to ensure efficiency and consistency in complaint investigations. This group recruits investigators responsible for major cases, provides training and consultation for investigators no matter where they may be across the country, and assures a consistent quality level in the conduct of enquiries.

We think the administrative and procedural changes which we've made may have borne fruit. In 1985, rates of dismissal of cases, a crude and often misleading indicator at best, showed more similarity than had previously occurred between those complaints based on race and those complaints based on other grounds.Our second concern remains with us and is, indeed, one of the reasons we've invited you to come to Ottawa today. We need to know more about the kind of evidentiary trail which racial discrimination leaves behind it. In cases of covert discrimination, we usually need corroborative evidence which tends to sustain the complainant's version of the facts rather than the one offered by the respondent. We need more insight into the human and social dynamics of racism both in its individual and institutional manifestations to help us better document the complainant's case, whether it be of individual or systemic discrimination. And when I say "we" I'm not saying just the small player of the Canadian Human Rights Commission but the soundness for example of employment equity, special programs, affirmative action, whatever euphemism you like for these positive action policies, will be tested in the courts where polemics will have to defer to empirical evidence, that's why we want you calm, collected scientists.

The Commission is not the only federal institution with programs directly related to reducing racial discrimination and improving opportunities for members of minority groups. Treasury Board has recently announced an affirmative action policy for government departments and Crown Corporations which targets visible minorities. The Employment and Immigration Commission is an obvious key factor on both the labour market side as well as in the development and administration of immigration and refugee policy. The Multiculturalism Directorate of the Secretary of State Department sponsors projects, including research, which are meant to result in better understanding of the co-existence of diverse cultures and groups. The Commission has two particular tasks to accomplish in order to improve its understanding of its Act in relation to racial discrimination.

First, it wishes to identify the various facets of the phenomenon of racial discrimination which fall within its mandate in order to better enforce the Act. Secondly, it wishes to provide information to the public about racial discrimination and the way in which our Act defines the responsibilities of individuals and institutions.

The Canadian response to our recent increases in immigration of visible minorities differs from either that of Europe or of the United States. And just to put this in context, here are some percentages that tell the story of the dramatic changes in immigration in the last fifteen years. Most of you I suppose are aware of them but when one sees them in bald percentages one realizes the dramatic change. From almost 65% European in 1968-69 to 35% in 1981-82, that's the drop. During the same period, immigration from Asian countries rose from 1% of the total to almost 40%. Immigrants are most likely, says Statistics Canada, to be students or professionals and semi-professionals destined for the labour force. Canada is a society which with the exception of native persons was built through immigration. This was not true, for example, of France and England; countries which have recently experienced heightened racial tensions centered on the recent influx of visible minorities. Discrimination against blacks in the United States, another country of immigrants, has unique historical roots. No region of Canada has an economy dependent on the labour of slaves on the scale of the United States. For this reason, the past and present experiences of the black community in the United States may not be directly useful in interpreting the present situation of multiplicity of racial and ethnic groups in Canada.

The questions which seem to us to be key in improving our effectiveness in dealing with the grounds of race within our mandate will be explored by you during the various presentations today and in the workshops, but I want to refer to them very briefly.

One of the first questions which comes to mind when discussing racial discrimination is this: Are all the visible minority groups treated the same way insofar as employment is concerned? If not, how are the differences explained?

On the other hand, can it be said that membership in a given group is more likely to lead to a job in what might be called an employment ghetto? Is this a question of segregation at the level of employment or is it rather a form of self selection which can have favorable results for that group?

Other questions may be raised with reference to the dynamics of employment, this time at the level of tests used in the selection process. These are generally developed in the context of the Anglo-Saxon American culture with men as the norm. We're concerned that the tests used by employers may have a negative effect on various visible minority groups. Is this likely?

Another aspect of the question of racial discrimination is that of stereotypes. In their training, the police constables and customs officers among others are exposed to stereotypes or composite pictures which are designed to help them identify for preventive purposes those persons likely to commit illegal acts or to arrest persons who are presumed to be guilty. As a matter of fact, two of our tribunals have that very issue before them now. The use of these composite pictures can lead to interrogations and even to arrests for questioning. When is this practice discriminatory?

Next the question of the link between academic reasearch on the one hand and social change on the other. Many of those academics interested in social questions have not been particularly interested in the question of race relations. This may not be surprising given that the problem has only been identified relatively recently as a subject of interest to sociologists, political scientists, historians and so on. We're just beginning to develop a body of Canadian literature in the field. As yet few of the ideas advanced by social scientists have found their way into the public policy formation process. The studies done for the Royal Commission on Equality in Employment are one notable exception to this state of affairs.

And if I may hazard a guess, the fact that such studies were not usually included in the Macdonald Royal Commission gives some indications as to why the proposals made by that Commission, for example for affirmative action, were not in tune with the times. Now this is a little bit of editorializing by me and I'm allowed to do that under our Act. But just read the Macdonald report and you will see what I mean.

Community organizations have on the other hand undertaken a number of studies. However these studies focus on problems within particular communities and do not usually present models for change. The question is this: Would it not be appropriate to create functional linkages between academics and community organizations in order to join forces in research and action which could lead directly to a reduction of racial discrimination? Finding answers to all these questions in a day is too much to expect. However, even an initial response to some of the questions could constitute a very useful first step in a longer term strategy that we want to develop.

The Commission follows closely the development of the whole field of research on racial discrimination. It looks for new knowledge to help it carry out its daily work of complaints investigation, public information and refinement of policy.

The Commission as you may know has asked Dr. Frances Henry, a Professor of Anthropology at York University, to undertake a census of the literature covering the field of racial discrimination. Doctor Henry will present her research findings this morning. We hope that a stimulating discussion will follow, and that all of you will think that the day has been a useful one. Thank you very much.

Maureen O'Neil:
Thank you very much Mr. Fairweather. As just advertised, Dr. Frances Henry is going to speak to us this morning on her census of the research and I would like to call her to the front now.

I would like to say to the speakers that they can either use the podium if they like or they can speak sitting down; it depends on their own interèsts.

Dr. Frances Henry:
I don't intend to speak very long so I may as well stay where I'm at. Thank you Maureen.

Let me begin then by informally thanking the Commission for organizing this workshop. It's the first time, in my experience at least, that race relations practitioners, workers, researchers, government officials, public servants and the like have been brought together to air and exchange views on this very vital and important issue. I think the Commission has taken a very important initiative here and I'm very pleased to have had the privilege of taking part in it.

Having said that, however, I hope that this process results in more than an airing of views and an exchange of ideas amongst those of us here present, and that this exercise will lead to new innovative research designed to improve the race relations in Canadian society and within Canadian institutions. I hope therefore that there will be a very practical sort of end result of this exercise and unlike, and I really have to say this, unlike many other academic exercises which take place in all kinds of contexts and then die in various filing cabinets around the country, I do hope that something more in terms of implementation will result from this day's exercise.

Let me just go on then to make a few general observations coming out of the review of the literature that I did in trying to help organize this particular day and begin by way of an apology that it is always difficult to organize 'the state of the art' review of anything. I think particularly in dealing with a very volatile and sensitive issue such as the issues involved in the field of race relations it becomes even more difficult, and one is really at a loss to know where to begin and how to organize and how to do something systematic which is what 'the state of the art' literature review should be all about.

There are many approaches to this topic; I chose to take an institutional approach in this overview and to focus on some of the major institutions of our society in order to find out essentially three questions or suggest answers to three questions.

First, what research on race related issues has been done within these structures of society? Second, to what extent has our knowledge and understanding of the inter-relationship between race and each institution, as for example between race and employment, been enhanced or increased to the point where we know how to change these institutions? In other words, to what extent has research proceeded along directions that would actually lead us now to suggest modifications, changes and improvements? To what extent can we actually impact the structure of the institutions of our society in order to bring about fairness, equality and the like for all potential participants? And thirdly of course, what obvious gaps exist in the literature?

To a certain extent in reading a lot of material and in reviewing it, and I apologize for omissions (in a short period there are always bound to be omissions), I had the feeling that the area, the field of race relations, had really been done over once lightly, you know the way you do eggs lightly, but that nothing really had been done in depth or very intensively. The gaps became evident.

To cite just a very few examples. Although, for example, victims of discrimination have been studied in a large variety of ways, we still need an in-depth ethnographic study of certain non-white groups and communities such as for example Indo-Pakistanis in selected areas of the country, blacks and particularly West Indians, with a broad view to analyzing on both an individual and a group level how these communities have developed coping strategies and what kinds of coping strategies: survival strategies, defence mechanisms, creating parallel institutions, institutional completeness and so on, the list goes on and on. There is not, for example, to my knowledge at least, an in-depth study of the West Indian community anywhere in this country with regard to these particular issues.

In the arena of employment, and I think we are going to spend a lot of time today talking about employment for obvious reasons. Despite considerable research there are still very obvious gaps in our knowledge with respect to some key dimensions such as the composition of a particular work force. The need for social audits in other words is crucial. The specific mobility paths of non-whites is an area, I think, of crucial concern. What is particularly needed, it seems to me, is to capitalize on the admittedly limited but nevertheless beginning moves towards employment equity and Mr. Fairweather has already mentioned those in his introductory comments.

We don't yet have sufficient research to show how to create and implement change, how to best sensitize and educate employers. What kinds of training is needed? Who should do the training at all institutional levels? And finally, the key question of who trains the trainers? That is, who amongst us has the specific expertise and knowledge required to develop training programs for specific use and the like? These are all areas of concern which flow, I think, quite automatically from the beginning initiatives that have been taken in the area of employment equity.

In education, much appears to have been done. The literature appears to be voluminous and to a certain extent it is, but when you read the studies in depth, a lot are very limited, of small scale and are exploratory or tentative in nature. Much replication, it seems to me, of studies in the field of education needs to be done. In particular the overall methods of combatting racism in the educational field still need careful analysis. The current buzz word for that is anti-racist education. What is anti-racist education? How can it be implemented? Should it be implemented? Where do we impact in the educational system? And so on.

Then there are those key areas where very little has been done at all; such as housing, such as law enforcement, racism in the RCMP for example, an area where there is alleged discrimination. We have very little systematic documentation of it. The penal system, the fact that impressionistic observation suggests that racism in the prisons is rampant; we know very little about it in terms of documented research. The area of immigration, not necessarily so much with respect to policy but with respect to implementation. How is immigration policy actually implemented? By whom? Under what context? And to what extent does stereotyping and discrimination take place in that process?

Aside from demonstrating obvious gaps in the literature, a review leads to a number of other generalizations. Just to mention a few. And I may be flogging a dead horse but I think it needs to be stressed over and over again that by focussing on institutions it becomes clear that our overall objective should be the effort to combat systemic racism. Again Mr. Fairweather alluded to that in his opening comments and I think this point bears repeating over and over again. We need to concentrate more on the totality of arrangements and patterns currently in place within each institution to see how such arrangements, practices, policies and patterns deliberately or inadvertently lead to exclusionism if not overt racial discrimination. Once these arrangements and practices have been isolated and described, change or the attempt to modify, can begin. Methods and means of changing practices can really only be initiated once those practices have been isolated and understood. It's no good, for example, to tell a major corporation that it discriminates against certain types of people and that it should change its ways and become a better corporate citizen and so forth. The practices ranging from recruitment and promotion to the way in which any large scale employer distributes his or her charitable donations in society must be isolated and then followed of course by education, training and other effective structural solutions. We need to focus more on the forces of discrimination in other words and probably less on the dynamics of attitudinal prejudice.

Another generalization that flows from the review is the need to conduct research with a view towards implementing change and to look more closely at government in general and at specific government agencies such as the Human Rights Commisions in particular. Mr. Fairweather again has sort of stolen my thunder with respect to the comments I was about to make on the need to deal with the levels of government. At the moment the commissions, federal and provincial, are the only agencies of government empowered to deal with the issues that we are here to discuss today. I think one should raise the general question of how effective is the work of all these commissions. A number of studies, and particularly the one already cited earlier by Reeves and Frideres, have shown some real inadequacies in the ways in which race related complaints have been treated by the Commission. Are the methods used to train Commission personnel effective and adequate? How can the Commission itself help in the training of others? What changes are needed to strengthen the Human Rights Act? Should the Commission become more pro-active, take a vigorous advocacy stance by actively seeking out and initiating investigations instead of sitting by passively and waiting for a complainant to walk through its doors?

In my view, of course, my bias is clear cut that, at both federal and provincial levels, commissions should actively initiate and take action against offenders. And what about the Commission's role with respect to monitoring employment equity? I think this is a large issue of concern to quite a number of practitioners in and around the field of race relations and I'm not sure answers can be found but nevertheless the questions should be raised.

In addition, I think the larger issue of the role of government, not only in protecting minorities, but in allowing them to more fully participate in their agencies and departments, particularly in the area such as employment. Now we've already heard that there are growing movements towards affirmative action in government departments. This is of course to be applauded but presumably more needs to be done. I think the general rule of thumb might be that government itself, the public sector, has to take a very strong stance on these issues and essentially clean up its own house.

In the study that I have quoted at times in the review, "No Discrimination Here", of all those employers surveyed, almost one-quarter were government agencies and they were not in the forefront of progressive thinking, attitudes or progressive behaviour.

So, in general then, research is needed on a whole lot of basic questions of how can change be actually implemented. This involves training, sensitization and above all structural and policy changes. And lastly, a plea to, I suppose, my fellow academics with respect to generalizations, is that there is strong need I think for applied and advocacy oriented research in the field of race relations. Now as an academic myself, I am not going to stand here and suggest that purer or basic research should no longer be done but rather that we have to apply ourselves to high calibre, methodologically and theoretically sound public policy and advocacy oriented research. Thank you.

Maureen O'Neil:
Thank you very much. Frances perhaps you should stay at the front and sit down because hopefully now we will move into a discussion of some of these questions and it would be very useful if you were here to contribute to that. I would suggest that those of you who would like to pick up on some of the extremely important points that Dr. Henry has made should either pose your questions or make your comments from the microphone because as you have seen the proceedings are being translated. Also, those of you who haven't done so may want to pick up a translation device in the hallway.

QUESTION PERIOD

Question
I'm Ceta Ramkhalawansingh. I'm here representing the City of Toronto. Frances this is a question to you and perhaps to anybody else who may care to comment on this as well. I think that, in our history of research on employment equity and changes in institutions, one of the things that I think researchers who have been involved in issues relating to women have noted, is that it's been very important to identify those issues as they apply to women and men. A lot of the work with respect to racial discrimination has not always identified differential patterns and effects as they apply to visible minority women and other groups and I was wondering if you would care to comment on the kind of research that needs to be done and the programs related to that in order to make sure that women don't get left out in this whole research.

Answer
Yes, well I couldn't agree with you more. Obviously, this is an area it seems to me where there are great gaps . Now where does one begin with the process? I think there are many key points and I think that the employment area is obviously one of the major ones to pursue and it seems to me that there have been some studies of the employment of immigrant, etchnic, non-white, whatever one calls them, women. As far as I see there is still much that needs to be done. So I would certainly target the employment area as one. The other area it seems to me that is crucial vis-à-vis the multi-facetted role of women has to do with social services and the like; and again there seems to be some research, as you know, but very, very little. And a third area it seems to me, among the ones that I can just cite off the top of my head that are of interest to me, are the various stresses and strains that are placed on women, particularly on minority women, with regard to the management of their own interpersonal and domestic and other relations. In other words juggling the multiplicity of roles that is involved for all women, or many different types of women, but is particularly crucial I think for these categories of women because there is so much, their economic roles have become so crucial and how do they juggle therefore all the roles and responsibilities that they are forced to play in their lives; so in managing interpersonal role relations, it seems to me, is yet another area, and I'm sure there are many others.

**Question**
I'm Ron Samuda from Queen's, I'd like to commend you on an excellent summary of the research. There are two points that I would like to comment on and perhaps get your reactions to. It seems to me that the most fundamental issue in combatting racism occurs in the training of teachers and that the problem, the basic problem that we have is that the teachers who are teaching in the schools today have been brought up under the traditional teacher training colleges, not faculties of education, such as Ottawa Teachers' Training College and that they have been geared to what I would call a collective mind set and it seems to me that that is probably the central focus if we want to make an impact in the long run. The second thing was the need to look at media and the fact that most of the text books we are using in schools and particularly in the teacher training institutions are geared towards this collective mind set which is very much in line with American thinking rather than Canadian thinking is at the root of our problem if we are to deal with anti-racism.

**Answer**
Well, I can't comment on that other than to agree with you entirely. I mean it seems to me in the whole educational sphere the most important person to influence is the teacher; and I know that teacher training, certainly in my own university, is grossly inadequate with respect not only to race relations but with respect to many other dimensions as well. What we offer at York, and I think that this is common practice in many institutions and universities, is to offer a dollop of multiculturalism and that passes for all kinds of training and is of course totally ineffective.

**Question**
Hello, I'm Norm Buchignani from University of Lethbridge. I guess I've two very brief comments, one is in support of Frances Henry and the other in support of the first speaker. The first one is this, the first point I guess is that the social science literature in Canada on race relations truly is meagre because we presume to be scientists in the sense that our discourse is supposed to weed out implausible alternatives on the basis of hard evidence such that we can build on that material and gain progressively better insight into the phenomena that we look at. And yet having some command over that literature, I know that if I were artful I could today muster either the argument that racial discrimination is a trivial thing and we best get on to more important issues, or else I could make the contrary argument that its endemic. Now if I can use that literature to do both, it clearly shows you the weakness of it since we must in fact, if we presume to be doing our work conscientiously and to be doing it without an excess of ideology, be able to resolve that issue, at least to put it in the middle ground. And I guess that means it's quite a critical issue because you see if we presume to base governmental and private agency policy, for that matter private sector policy, on factual evidence of racial inequity, we'd best well know what those inequities are and right now if I could and again like I say make those two

polar arguments, not in good faith I'm saying but simply to be artful, we're in a pretty sad state. The second point is just to emphasize the critical issue of women because in two ways - one, I think that the overall Human Rights discourse is primarily a male discourse even in terms of what constitutes the definition of fundamental human rights. In a not too obscure way it tends to emphasize those things in which men are differentially participaters and it also tends to emphasize an orientation towards what constitutes a right which tends to be male oriented. Also when we tend to concentrate on race relations of course other inequities tend to put into context. And yet it seems to me gender is the primordial category which divides or categorizes humankind and so I think that in that case we have to watch out for contextualizing gender as sort of just another variable when we look at racial inequity and to do so would again seriously distort the reality of what we're looking at.

Maureen O'Neil
Thank you. Would you like to comment?

Dr. Frances Henry
**Answer**
My only comment is that, I think that Norm and I are very close in terms of our thinking on a lot issues so, I can only underscore what he says with respect to its importance.

Maureen O'Neil
If I can just add a comment on that. I think that that point, that either this is a huge problem or no problem, is one that we must retain throughout the day because if we want to look at influence on policies and influence on policy makers how the question is cast becomes absolutely important.

**Question**
Charles Ungerleider of the University of British Columbia. Frances, your paper was useful to me because it puts some things in perspective and I was particularly interested in your analysis of the fact that racial relations has not played a prominent part in the social science tradition. I'd be interested in hearing you speculate on the absence of studies looking at the intersection of gender-social class in race relations and of course in race discrimination. And those are even more conspicuously absent if we look at our meager social science research tradition and racial relations. I'm not sure that "conspicuously absent from" is an appropriate descripter but nevertheless we have very few studies that look at the intersection of those variables and its relationship to discrimination. I'd be interested in your speculations about why and what you think needs to be done in that area.

**Answer**
Well I can't really answer that other than to speculate and to suggest that in the first instance, race as a variable has been under-researched because it has not been seen as a crucial dimension of Canadian society until very recently so that the interface of race with anything else hasn't really been done, primarily because race as such has been seen to be either non-existent essentially. It's a concept or a series of conceptualizations that come out of the American or maybe the British literature but have nothing to do with us. Nor has race been seen with respect to its political dimensions until recently, so that may have an impact. Another factor, I'm sure, has to do with the social sciences - sociology, anthropology - practice of subsuming or coalescing race and ethnicity and the enormous ambiguity in the literature itself with respect to race and ethnicity, not only amongst students, but amongst professionals. How are these concepts differentiated? Are they differentiated? I think the whole range of social science theory and theorizing with respect to whether race is a primary variable or whether it's an epiphenomenal variable has impacted on the fact that race as such has not had a great deal of primacy in the theorizing or in the studies that have come out of the social science tradition. Now going back to your question, therefore it's hardly surprising that the interface of race with gender and class hasn't really been looked at. The dynamics of race itself haven't clearly been examined; so it seems to me that that explains why this particular gap is still evident.

Question from Charles Ungerleider continued
For a minute I would like to just push you a little further because I know that you are familiar with race relations research in other contexts even in places where that research is better developed, issues of the intersection between gender and race and social class and race and gender and social class and race the intersection effect are still under-represented in that literature. So I wonder if I could push again. I'm asking you to speculate about why do you think that it's so far under-represented?

**Answer**
I suppose another reason, I mean having said that race itself as a variable is open to a lot of speculation rather than research I suppose, the same thing can be said for gender. I mean how old is the tradition of research on gender? Ten years, twelve years? Something like that. Two out of the three variables that you've cited are brand new, relatively speaking, with respect to the social science point of view. Class of course is the traditional view and has had much greater primacy and I suppose one could also speculate on the effect of neo-marxist thinking in social science which raises the primacy of class and class related elements as opposed to such things as gender and race which aren't even considered, or considered in an epiphenomenal way. It's an interesting question that needs developing.

Question - Juanita Westmoreland-Traoré
I want to begin by saying that I'm most appreciative of all the research work that Dr. Henry has done and then of course coming to the encyclopedia that you have presented for us this morning the overview of research in race relations studies in Canada; it's very valuable. And perhaps what I have to say may to a small extent be repetitious but one of the areas I think might be useful to explore and which may not come out clearly from the presentation that we had before us is the significance of the experience of native peoples in Canada as a case study or as material for studies into race relations in Canada. I know that there are variables and I know that when we talk about ethnic communities we do not normally include native peoples because of different rights and so forth. But if we're talking race relations I think that this is a fundamental area of study which can be very revealing, which would be useful and which has its prolongation into the daily lives that we lead and I think that it is also useful for us in studying institutional patterns of racism, systemic racism and so forth and sometimes the issues there are perhaps more clear. That is one point. The other point I think is to pick up on something that Mr. Fairweather said about the fact that racism in Canada is not necessarily something new and I think he mentioned the fact of increased immigration from certain areas, Asian or African or West Indian, as bringing more to the forefront certain of the questions; and I think that it's important in studying race relations in Canada, in my perspective, to see what immigration policy has contributed to race relations in Canada. If you mention the United States, it's certain that the institution of slavery had a determining effect on race relations in the United States and so forth. In Canada I think that the immigration policy is very significant. It's something that has evolved, that has changed but at the same time there are certain patterns that are there and it is important for us to be able to address this too as a basic area. A last matter that to me is very important is the administration of justice and the penal system. This is something that you mentioned. I think the whole area of law, legal policy, policy making in the law enforcement agencies, is fundamental and it is one of the critical areas because the effects and the tools that are used in these areas are very strong.

Maureen O'Neil
Juanita, you didn't introduce yourself. That was Juanita Westmoreland-Traoré who is President of the Conseil des communautés culturelles et de l'immigration du Québec.

Answer by Dr. Henry
I don't know how to respond to that Juanita, but let me just confess something right at the outset with respect to your first point about native peoples. In general terms of course I agree totally and completely that the history and the dynamics of racial discrimination cannot be really understood in the broadest sense of that term without a careful understanding of the impact of racial discrimination, race relations and all the rest of it on native peoples. My problem with that is that the whole field that we're dealing with

is intensely complex. If we add to that the range of complexity involved in the study of native peoples, their history, their dynamics over time, their issues, their problems with respect to discrimination and all the rest of it, the enormity of the complexity of the resource claims, the land claims, the current status of the native peoples and so on and so forth; it seems to me the task becomes then so enormous that speaking personally I can't comprehend it. When I review race relations research, yes I exclude the native peoples, not because they are to be excluded but the enormity of the issues that they present vis-à-vis Canadian society requires very, very specialized and skilled expertise which I personally don't have and couldn't acquire I think in ten years of study except on a very superficial basis. So I agree completely in terms of certainly including native peoples in our overview of race relations. I think the difficulty is that we're dealing with an issue that is so complex and the literature itself is so enormous that I hate to speculate how long this paper would have been if I had, and mind you I'm not qualified to do that, but if I had, included the literature on native peoples, which is a bad answer to your question I think but I guess it's a confession.

**Question**
My name is Fred Wien from Dalhousie University. I would like to make a couple of comments about the review of the literature and the research agenda that's been suggested. If I raise a couple of quibbles with it, it's in the context of understanding how difficult these reviews are and how complicated the question is. Overall I found the paper to be very useful. The two comments that I would like to make are the following: One is, there were some references in the paper about the lack of research on these issues in Atlantic Canada and I think that's not quite true, I think there are actually quite a number of studies that weren't incorporated in the review.

Dr. Frances Henry
Where are they? I would really be pleased to find them because I certainly couldn't.

**Question** by Fred Wien continued
Well, I could give you a list. Secondly, that perhaps the primary purpose of doing the research is not only to expand the knowledge base but also to contribute to social change. I found there was a bit of a gap between the kind of research that was being suggested much of which I thought was a descriptive prescription for research, that is, how minorities adapt to racism or audits of where they are in the occupational structure or filling the gaps in survey studies on prejudice and attitudes and so forth. Much of the research that is being asked for was along those lines and there was I think relatively little attention paid to the need for research that is directly addressed to the question, for example of how change is brought about? What causes discrimination or racism? How our racial minorities and their position in advanced industrial society is conceptualized and so forth? And I think there's a need to pay some attention to that kind of a research agenda if we are going to directly address the question of change in the situation in Canada.

**Answer**
Well, all I can say is that certainly there are areas of omission but then it's very difficult in 'a state of the art' review to include everything that is to be included; one has to make choices. And while I agree with some of the omissions that you've cited, I think to have done a paper or whatever on how racism is created or developed would have required another paper essentially. Similarly, how is change to be implemented and I'm not suggesting that these are not important issues, of course they are, but it would require yet another paper and so on and I think well it would require certainly a book which given limited time and constraints was not feasible, but I quite agree there are many additions obviously that would need to be considered in terms of planning an overall agenda.

**Question**
I'm Carol Tator and I'm one of the few people in this room I guess who is not a researcher; I'm a practitioner in the art of race relations. I guess one of the key questions from me, Frances, one that I know that we've talked about personally is how to bridge the gap between the theoretician, the researcher and people like myself, the practitioners. Much of the research as this gentleman from Dalhousie has just demonstrated never ever sees the light of day in terms of those of us who see ourselves as change agents looking for the knowledge, the data base that creates the impetus for change. That will be my first question.

**Answer**
You don't expect me to answer that.

**Question by Carol Tator continued**
Well, I don't expect an answer; I guess what I want is to highlight a priority for this day's proceedings. If somehow that issue doesn't get addressed, I fear we would have gone away not really, you know, dealing with the real issues out there.

**Answer**
Obviously, I think that it's absolutely crucial and not only in the field that we are discussing today but I would broaden it into far wider areas of application. The gap between research and practitioner is enormous and we have to think of creative and innovative ways to bridge that gap. How I'm not really sure but some attention should be paid to that. I mean, we have difficulty enough in the academic realm in keeping up with the literature published and written by other academics in our own field. Going back to the comment about the Atlantic Provinces I made, I don't know how many phone calls, I think I didn't contact you Dr. Wien and you're the person I should have, with respect to recent research in the Atlantic Provinces and I really came up with zero. Obviously research has been done. So, that highlights a problem of communication, which is even greater with respect to the academic and the practitioner.

**Question from Carol Tator**
The second is a comment because I see myself as a change agent who always must protest. I do protest one item on the Agenda for today and that is a workshop on stereotyping. I think that there are much more major issues confronting this Commission in the area of research and racial stereotyping is not unimportant but in the total scheme of things ranks very far down.

Maureen O'Neil
Thank you. I would like to comment on this question. It would be extremely useful to the Commission if participants were to focus a bit on the use of agencies such as the Commission or such as the Race Relations Commission that Danny McIntyre from Ontario is with or indeed the Department of Multiculturalism. Here are institutions all of which have a public education role. To what extent can these institutions be effective in bridging the gap between the community practitioners and the academics, whether it's in, and I hesitate to use the term, in vulgarizing the research results, making them more understandable, turning them into materials that can be directly used by other institutions in the community, whether it's companies, whether it's schools and I think it would be useful at some point if people here were able to focus on that question. In response to Carol's second point on this question of stereotyping, it may not have been put in quite the right words but one of the questions that comes up and has come up in the tribunals Mr. Fairweather referred to is "When is it valid and when is it not valid for composite pictures to be used by Immigration Departments or Police Department?" This comes up for example at airports when people are pulled off to the side in drug cases. From various data that they have at hand, here's a picture that is developed. Now this can be a self-fulfilling prophecy as well, but the Commission should be cautious when bringing a case to Tribunal when the respondent can demonstrate that using composite pictures is essential. In our concern in dealing more effectively with complaints in this area, it's a question that must be addressed. It's not a question we're thinking about in terms of pictures and text books although that has its place as well, but this very particular use of stereotyping that turns up again and again, and it is something that we feel needs to be addressed because how one addresses it has a direct impact on how complaints are resolved.

**(Speaker)**
I would like to congratulate the Commission in bringing together all participants, including NGOs and that sort of thing. I think it's a very useful, although very unusual combination. Now it seems to me that part of the problem that we are wrestling with and part of the reason why we focus on things like racial and ethnic discrimination has something to do with the present structure that we use to try to change the situation. I think we should be leery of assuming that the present structure doesn't maximize or optimize our capacity to deal with the situation. It seems to me that the scope, the level at which we try to handle the situation, requires a breadth and complexity as has been mentioned before. That perhaps can be very easily

overlooked if we try to target in on something that is manageable. The danger that I see in that is like going to a doctor who then gives you the medicine in his cabinet instead of the medicine that cures the ills you come with. I think that that might be a part of what we are wrestling with here, because the reason why we are focussing on racism, it seems to me among other things, is that we want to try things to improve the situation, which to me implies changing the rules of the societal game. That is a very broad area. Now we're talking about, essentially it seems to me, control mechanisms which have something to do with the life chances of people in society. Once you start looking at it that way, you start looking at who establishes and enforces the societal norms and how that's done. Because the thing that we are trying to handle here is prejudice and discrimination, that we define it and attack it from racial and ethnic definitions, and that the tool we're trying to use is research, I think it's necessary for us to look carefully at what research can do and what it can contribute. I say that mainly because research tends to move in a specific direction which begins with descriptive and analytical exercises while the administrator or the person who wants to bring change, wants to cross the barrier into, not just descriptive and analytical stuff, but also normative and prescriptive behaviour which is what administrators and change agents need to use. Quite often researchers don't want to venture into that domain because it's more reasonable to ask the questions and leave the doing to those who are delegated to do the job. In that case we could benefit from recognizing that the tool of research has certain limitations built into it because of the nature of it. Now the only thing I want to say is that if you focus on racism in particular there are some people who would go so far as to say that racism thrives because it is politically useful and that it ignores fact and knowledge because it doesn't need them really. In other words, like love it has no need for reason; we have averted that in quite a few places. That's usually because racism and reason live in different worlds and neither really influences the other. We need to bear that aspect in mind because that has certain implications for what kinds of educational change effects we might seek using whatever tools we try to use. We're trying to change the norms and the rules of the society that we're in and that is the reason why we're focussing on this particular exercise that we're going into today. Some of the things, like stereotyping, that have been raised as a problem in a sense arise simply because if you look at what are the critical, societal areas in any society that those with influential authority and power use to control the life chances of people, most of the time in most places in the world, you will find that they zero in on areas such as: firstly, education at all levels, formal and informal, technical, etc.; secondly on income, by that I mean unemployment, under employment, in employment promotions and so on; thirdly on media, especially mass media; fourthly on immigration, mainly because that controls the societal composition and size and so on; and fifth, the ownership of property, especially land. You'll notice that when you deal with an area such as education, you begin to recognize that some of what we get into is critical to everything because everybody passes through it no matter what they become. If you take a notion like prejudice which is one of the questions that you hope to discuss, it seems to me that there are almost always some characteristics or facets that you need to recognize as components of discrimination if you're going to try

to find a solution to remedy it or deal with it in some effective way. Among those, you will always find that stereotyping is one of the seven characteristics. Those of us who have looked at education over the recent past also find that the way in which discrimination is demonstrated in education also includes stereotyping as a major characteristic along with several other things which I don't think I can go into here because it would take too long. But it seems to me that these seven components which define or comprise what we call discrimination are something that we need to include in our attempt to rectify a change or approve a societal behaviour. If we zero in on education as an area because it's so critical to society, I think also we should recognize the major ways in which discrimination displays itself in education so we can use that to achieve the changes that we are trying to get at. But basically I think we need to recognize that we're zeroing in on racism because it's a part of a bigger whole that we're trying to deal with, which is how to improve societal interaction. And unless we do that, we might zero in on something that's not really the main event because it's extremely difficult today to define racism and because it really deals with genetic and physiological heritage and time. But it goes beyond it in that it includes language and religion, attachment to homeland and all the other things. That is another reason why there has been this focus on ethnicity nowadays because racial purity is so extremely difficult that it will be difficult for you to look at me and know who my father was. And here in Canada you have had intermarriage going on for so long that racial purity is extremely difficult to even define, much less recognize as a reality which is probably why a lot of researchers prefer not to touch it but prefer to deal with ethnic and racism or ethnicity at least because that is a part of the name of the game in the multicultural game that we're playing at the moment. I hope that helps but we can go into more details later.

Maureen O'Neil

Would you like to comment Frances?

**Answer**
So much was said there. Let me just comment, make one comment and that relates to a point that interested me very much is, how far can research be taken and what are the limitations of research? And I think that issue falls into that broader area of research and public policy. To what extent can research impact public policy? To what extent should it? Where are the limits? And unlike the previous speaker I tend to think that of course there are limits to research, there are limits to everything, but that the process of research should have a much clearer linkage and the findings of research should be linked far more instrumentally to public policy and decision making than they have been in this country, recognizing the difficulty of that interaction, but I would think that informed public policy can only be improved by having a sound research basis.

Maureen O'Neil
Thank you. Microphone 3 and then 2.

**Question**
My name is Waheed Malik, I'm with Center for Research Action on Race Relations. I think in our modest way in Quebec and Montreal we've tried to present a model as to how research on race relations and all that can be translated into action. You've taken on some of the issues and problems that the minorities in Montreal and Quebec are faced with and the focus that we developed was on the whole question of visible minorities and the police in the region of Montreal. I don't want to talk about the research as such, I think it's available. What I would like to do is that we cannot look at research in an isolated fashion. The problem that we are faced with is how do we bring the whole concept of multiracial society, multicultural society into the mainstream. If you start developing models only to deal with racism in an isolated way or with multiculturalism in an isolated way not taking into account how the mainstream is developing, how it's functioning, what makes it tick, what doesn't make it tick. If you do not bring this relationship or this marriage I think we'll be off track all the time, because you will be developing two-dimensional societies, you know. One society consists of marginal groups, the small minorities, the racial minorities and the rest is the mainstream. So all researchers whether they are academics or non-academics or practitioners have to bring the two together. It's a very hard and difficult process, but I think it's very important that we keep this context in view. What we try to develop, without excluding academia in our research, is to bring people from academic backgrounds together with practitioners to develop a model, a methodology. We work on it and then when the research is completed we go into seminars or into conferences. In that way it publicizes what we have been doing and it has a certain impact because our research on the police department was very well received by the practitioners, the grass roots groups and the government agencies, especially the police department of Montreal who have included in their model some of our recommendations. So there is a possibility, the potential is there. It's a matter of bringing them together, to marry them together. Thank you.

Maureen O'Neil
Do you wish to comment, Frances?

**Answer**
No, I agree. I think that should be part of our exercise today.

Maureen O'Neil
Thank you.

Question
I'm Jeff Reitz of the University of Toronto. Frances, I wanted to ask if you would speculate on the likelihood or the prospect for future research on race relations. I think that you've done a spectacular job in making it appear that there is a lot of race relations research in this country. I was floored by the document that you circulated. But yet we all agree that there is not a lot of research and that more research ought to be done, but I'm wondering, having surveyed the field how you would assess the prospects for the future. Let me just elaborate the question briefly with respect to a topic that's of greatest concern to myself, namely, comparative research, comparing Canada with other countries. I believe that this is not defined as policy relevant research. And yet I think that one of the starting points of policy in this country is defining for ourselves who we are and what kind of a country we are. Very commonly, Canadians believe that in the area of race relations, whatever problems we have, we're a lot better off than all those other countries. So, we really are starting way ahead of the game. Reference has been made to the U.S. case. I just completed a study, which I won't describe, comparing Canada and Britain, but I would like to mention two points from that that I learned during this study. One is that in the 50's in Britain, all of the leaders, political leaders, from the top on through to the people concerned with race relations, all made the same comparison between Britain and the United States we've just made. They pointed out that the Americans had the slave tradition, the British didn't; instead they ran a multi-racial empire, and they knew about race relations. In fact during the wave of riots in the U.S. in the 60's, the Minister responsible for race toured riot-torn cities in the U.S. and came back with the conclusion that 'Thank God Britain didn't have to deal with those kinds of problems.' Clearly these politicians are not pikers; the British are sophisticated persons of the world just as we are. They clearly underestimated the potential for racial discrimination and racial conflict in their society and I wonder sometimes whether we may be doing the same thing in our own case. The second thing that I learned comparing Britain with Canada was that, to look at the measured extent of racial discrimination comparing the study that you did and Effie Ginzberg measuring racial discrimination in Toronto with the studies in Britain on which they were modeled done in the 70's by Smith and MacIntosh. The measured extent of racial discrimination in the labour force in Toronto compared with London and Birmingham is exactly the same. It's not less in Toronto. Whatever our enlightenment on the issue of race relations, our behaviour is not dissimilar, as far as we know, from that being practised in Britain. To return to the question of what research we're going to do, I note that the British studies were commissioned by the Home Secretary. The government decided they wanted to know what is going on in their society. Your study was done as a result of a campaign on the part of some academics who thought that the research ought to be done, and granted it was government sponsored research, but it wasn't research initiated because government leaders wanted to know what is the truth of race relations in our society. So, I'm wondering, in the context of this kind of situation whether you could assess for us the prospects for increased attention to race relations research at least if not race relations issues in Canada.

**Answer**

Yes, this is something we were talking about earlier and I suppose I have somewhat of a pessimistic orientation to the question you raised, Jeff, because I have not yet seen any real attention or concern with respect to government other than in a tokenistic fashion because it seems currently to be an issue of minor importance. But I don't. I have not seen any evidence that race related issues are of major concern at least to the federal and provincial level of government in this country. Obviously there are examples of this, that and the other thing, there's a bit of legislation here and elsewhere and so on, but in terms of the real thrust of your question, I don't think we in Canada, at least speaking at the level of say various governments, have yet recognized, as the British didn't either, the importance of race in race relations as a possibly major cleavage in Canadian society. So what does that mean with respect to research? Well I again have seen no evidence of major funding sources or major initiatives with respect to supplying resources, financial or any other way in this particular area. Hopefully this is a scenario of the future, but for the most part, I personally have not seen any evidence that race or race related issues is taken seriously by the politicians of this country, with a possible exception, and I tend to think that more is happening on the municipal level than at either the provincial or federal levels. And I think that's something we need to look into. It seems to me that there are more initiatives taking place across the country at municipal levels, in the major cities of our country. Second I think you raised another interesting controversial issue, that is essential. Will what happened in Britain happen here, now or in the future? Speaking publicly I'm constrained to say that I hope not. Speaking more analytically perhaps there are growing areas of concern that I think we need to really look at and the major area of concern is the growing segment of the population between the ages of 18 and 24. Of the very populations that we're here to deal with, the alleged so-called visible minorities, there is a growing group of undertrained, underskilled, underemployed and unemployed youth; that is precisely the set of circumstances, as you know, which triggered all kinds of explosive situations in Great Britain. I think there is the beginning of evidence that these growing enclaved elements, youthful segments in society, they're certainly present in Toronto. I think there is real evidence for that. So, do we follow the British model? Again I don't really want to commit myself, but I think we are still at the stage where, if we recognize a real troubled area, attention, and more than just research attention, clearly policy related attention has to be directed at that segment of the population because that's where you know the area of potential explosiveness lies. And it is not of course in the migrant first generation. It's not the people who arrived here from various parts of the third world in search of education, training job improvement, it is their children who are directly being impacted. And one of the bit of evidence for that, going back to the whole arena of education, is educational streaming where people are being denied mobility chances by being screened away from the academic stream and into other areas. So I think there is all kinds of evidence that we have a very serious potential problem. The point is do we recognize it and nip it in the bud or do we go belately like Great Britain did into all kinds of situations.

Maureen O'Neil
Thank you. We have two speakers at the microphone, I would hope that we could take a short break after these two speakers, before the next. I just sort of forewarn you because these questions on these issues can be posed after the next speaker as well. So start with microphone 3.

**Question**
My name is Sammy Ifejika from the Ontario Human Rights Commission. In terms of gaps I would like to be able to identify a theory rather than seek your response. It seems to me that in this country we tend to shy away from comparing things here and what goes on in other modern societies of the western world for instance, even the U.S. How relevant do you find experiences elsewhere, and I said it because I believe that if we're seeking a more proactive approach, then it is perhaps useful to look at experiences elsewhere and see what we can do in order to prevent certain things from happening in our own setting. And secondly, it seems to me that a lot of research has been done in Canada, rather in a reactive mode, they talk about many things as they are today, very little in terms of things as they should be. And what you find happening then, is we're not even able to look at some of the surveys that are being done and look at them from year to year and do, for instance, a longitudinal study on composite conclusions to look at what has really changed. Has anything changed over the years in terms of attitudes, in terms of a number other items that we might be interested in. Again I find that when you look at a lot of the research that has been done, many of them are in the nature of a documentary institutional research. A lot of historical material, and you have been one of the few academics who have done survey research and looked at problems very intensively, I'm just wondering what is the place of those kinds of broad quantitative-type analyses at the stage we are now, especially in arriving at certain conclusions that can influence a policy.

**Answer**
I find it hard to answer that because on the one hand I would say that we have enough broad scale quantitative survey-type studies. On the other hand I would also suggest that any society needs to continually monitor itself and a broad scale survey type of approach is methodologically a neat way of doing that every five years or every ten years to see whether changes in attitudes have taken place. So there is room for that. But given priorities, it seems to me that there is less priority on such things as broad sweeping survey-type approaches to the problem and more analysis I think should be focussed on smaller, more intensive, more microscopic institutional areas of society; but that's only my current thinking on it, it's subject to change. But going back to your first comment, I think, like the previous speaker, I think you've underscored the importance of comparative research. That not only should we look at ourselves in our institutions in isolation, but of course, we need to look at the developments and models from other countries. And you know as Jeff Reitz and others have pointed out, the model is really Britain. You, yourself, have pointed out that the model is really Britain, much more so than the United States in terms of learning from other societies' past mistakes.

So clearly that process needs to be continued for our own well being.

Maureen O'Neil
Thank you. Professor Samuda, a short comment I hope.

Question (Professor Samuda)
I would like to emphasize one of the reasons why anti-racist research is not occurring. In my own experience, in 1978, I did a Ministry of Education or attempted to do a Ministry of Education research project in Ontario and we were almost scuttled by the research officers and by the boards, the boards in Toronto in particular, because it was said that what we were attempting to do was actually racist. And they were using the mandate or the concepts of the Canadian Human Rights Commission, the Ontario Human Rights Commission to bludgeon us and to say that we were being racist. I had written a book called 'The Psychological Testing of American Minorities' and it was very simple to do that in the United States because it's very clear cut who's black and who's white. But in this country to ask a person "Are you black or are you white" is supposedly against the Human Rights code. So when we attempt to establish whether or not prejudice is occurring, with regard to streaming and with regard to counselling and assessment in testing, we are then told that we ourselves are racists. We're having the same difficulty in the city of Hamilton right now in attempting to establish the occupational and educational aspirations of ethnic minorities. We are being stopped by the public school board of ontario on this very basis. That's the only point I wanted to make.

Mr. Fairweather

That's a misinterpretation of the Canadian and the Ontario Human Rights Act. We've come full circle of course, but apparently Hamilton hasn't. And Hamilton should ask the Ontario Commission. To ask for that kind of information is perfectly legitimate; it's very important, and should and can be asked without offending either of the two statutes.

Answer by Dr. Frances Henry
I would still like to underscore the importance of that because while it may be legally now permissible to ask questions like that, it is still very often practically impossible for the very reasons you cite. And it is also offensive to the very people whom we're trying to help. That is, minority people themselves, for very legitimate reasons don't want those aspects of their ethnicity, race or whatever, formalized in any way, because in other societies, if not our own, and in the past, that very evidence has been used against them. It has been used to discriminate against them. So there is some legitimate basis for fear and suspicion within the minority communities themselves about the collection and formalization of such kind of data. But having said that it is still absolutely essential to collect that data because otherwise, the process of research as you indicated is scuttled.

Danny McIntyre
May I have the indulgence of the chair to make a comment on this matter.

Maureen O'Neil
A short one.

Danny McIntyre
... because obviously there is no way that you can form policy or even assess what's going on unless you know who's getting streamed and into what program and what's happened to the children and so on and so forth. But it is interesting to note that at the senior levels there has been and there still is this misconception. I know that the federal too, that that kind of collection of data is not legally permitted by Human Rights legislation and in fact we're sending out a letter to all the Deputy Ministers in Ontario, again to remind them not only is it permitted but it is indeed welcomed, if it's to be used in the ways in which we hoped it would be. Secondly, I think that in terms of the resistance for people to provide that information, if it's strategically developed and planned such as the high count survey in the Ontario government for the collection of data vis-à-vis race, disability, sex, gender and so on, francophones, ethnic status, that the return rate can be quite startling; in fact, they're giving 70% return rate on a voluntary kind of survey. I just wanted to make those comments.

Maureen O'Neil
I think it's very appropriate to end this session on research with the discussion of the data available because surely that's the point of departure. I'd like to thank you, Dr. Frances Henry, for your contribution this morning. I suggest that we take a ten minute break and come back to the last part of our program this morning. Thank you.

AFTER BREAK

Maureen O'Neil
I would like to reiterate the point I made this morning that is, if people require translation equipment, they can have forty seconds to run out and get it now before Madame Ledoyen speaks or not even out, I believe it's in the corner. So, if people who haven't done so already could do that now.

Thank you. Now, I would like to introduce to you Alberta Ledoyen, researcher at the Quebec Human Rights Commission in Montreal, who is going to present to us a study which is being carried out by the Quebec Commission and which will perhaps answer some of the questions about academic research which were asked this morning, as well as those about practical research.

**ALBERTE LEDOYEN**

Thank you, Mrs. O'Neil. I must thank the Canadian Commission and congratulate them on organizing this colloquium which brings together researchers from the different human rights commissions. As the other speakers have said, I also believe, to the best of my knowledge anyway, that this is the first time that a meeting of this kind has been held, certainly on racism but also on research in general in the commissions. At least as far as I know it is the first time. I am very pleased about it. Before I begin, can everyone hear me? Louder? Before I begin, I would like to tell you a bit about the circumstances of the context in which we are working. We are a team of three at the Quebec Human Rights Commission who are working on this research on visible and ethnic minorities. I am the project leader, this is Mrs. Renée Lescop who is also collaborating on the project and we also have a technician who has worked full time at the Commission for a year on this project. While I am speaking of collaborating, I would like to mention the collaboration of groups from outside the Commission, particularly that of the Conseil des communautés culturelles which has two representatives here, Mrs. Westmoreland-Traoré and Mr. de Pasquale. The Conseil was asked, in particular, to form a consultative committee to help with this research. This committee is made up of persons who are involved in various ways in the visible and ethnic communities targeted by the project. Mr. Ricardo Guild heads it and he has judiciously helped to clarify the questionnaires, and he also had the very essential task of asking for a grant from the Secretary of State to allow us to finance the interviews which it would otherwise have been impossible to carry out, at least this year, given the budgetary conditions which are much the same everywhere. So, as you can see, I am going to speak to you about quite concrete things. There is always a question of funding when it comes to research and we are very happy to have this support from the Secretary of State, which will soon be shown in concrete form, I hope. Among the citizens and residents of Canada, there are those who have in common the fact that they do not have, among their immediate or distant ancestors, Canadians of French or British origin. Others, or sometimes the same people, have in common physical traits which distinguish them from the predominant white group in Canada and Quebec. The groups I am dealing with are those whose members have these two kinds of 'otherness' with respect to what are called the majority groups in Quebec. I quite agree with Mrs. Frances Henry when she says that the terminology used to categorize people in the field of interracial or interethnic relations is problematic, even potentially insulting. However, since one must give a name to what one speaks of, I will use the administrative and political terms visible minority and ethnic minority to designate these two groups which otherwise have no homogeneity and are only so designated with respect to the 'otherness' that they share. I must make this clear because there is a problem of definition which we have grappled with since the infancy of the project which I will now try to tell you about. I will begin by explaining to you a bit about the whole question with which we are dealing and I will come back to some of the concerns raised this morning. I will then tell you about our objectives with respect to the question and then I will go on to method. This whole question of discrimination is strongly linked to the law, to the Charter of Rights and Freedoms. In article ten, the Charter says that every person has a fully

equal right to know and to exercise their human rights and freedoms without distinction, exclusion or preference based on race, colour, ethnic or national origin. Article ten also defines discrimination, it states what it is and defines the illegal grounds for discrimination, of which race, colour and ethnic or national origin can be applied to individuals. In part 3, recently introduced by amendment, the Charter provides for affirmative action programs whose object is, and I quote article 86.1: "...to remedy the situation of persons and groups discriminated against in employment, or in the sector of education or of health services and other services generally available to the public." Consequently, the Commission has a mandate not only to defend individuals discriminated against because of their race, colour or national or ethnic origin, but also to correct the results or the effects that this type of discrimination may have on these groups with appropriate programs, and I quote because one of the problems is precisely to make the connection between questions of individual discrimination and to transpose that to a collective level for the group of persons defined by the four characteristics I just mentioned. To fulfill this double mandate, the Commission must make use of the knowledge of the persons from these groups. In particular, it faces three basic problems when trying to carry out its mandate in a global and effective way. Firstly, in order to put affirmative action programs into effect and to define the target groups, the pertinent criteria to identify and enumerate the persons who form the groups discriminated against must be determined. The basic data, except to enumerate various groups, are lacking. As well, the link between race, colour ethnic or national origin and the persons who form the discriminated against groups must be empirically established. Second problem: although the public is well aware that discrimination exists, the mostly theoretical data instancing the social scope of this discrimination are still fragmentary. To my knowledge, there is no source of data for Quebec to allow one to measure, more than approximately, the harm done due to discriminatory behaviour based on the four grounds in question. Finally, the third problem: the implementation of affirmative action programs in the area of employment requires analysis of the availability of workers who would benefit from them, that is to say, analysis which would allow enumeration of persons from each group who have, or could acquire, the skills required to fill various jobs and to determine the proportion of labour that these figures represent. More concretely, the Commission must try first of all to find one or two answers to some fundamental questions about the target groups. What is ethnicity? It seems that political terminology has adopted the term from classic anthropological terminology and it obviously doesn't cover the same aspects in an urban and pluralistic context. And what is visibility? To whom does it extend? And to what is it attributable? Where does the convergence of ethnic or national origin and identity start and end? How much does a person's own experience and the way that it is seen by another coincide? How does one go from individual heterogeneous characteristics to collective characteristics which are, or are seen to be, shared? These are questions which doubtless have had many theoretical answers. The study which we have undertaken, however, aims to find empirical answers, articulated around three dimensions, or rather three types of reality. The suggestivity of the persons concerned, others' perception of them and lastly the traditional government classification, that is the usual classification for census purposes. A

second series of questions touch on discrimination which, according to the law, consists of distinction, preference or exclusion based on one of the four illegal grounds which results in a compromise or denial of the right to equality. Where does this discrimination show up most often? How is it manifested? What kind of disparity does it produce between the majority and minority groups? In the third place, questions related to the situation of minorities in the labour market must be answered precisely in order to evaluate the needs on the one hand for an affirmative action program and on the other the availability of these minorities on the job market. Obviously the objectives are related to the problem as a whole, but I will list them quickly. There are many objectives, the problem is very complex, it covers several aspects, but the main objectives are the following. I can reduce them to five. To define operationally visible and ethnic minorities, the target groups, and to estimate the number of persons in these minority groups. Secondly, to establish a socio-economic and socio-demographic profile of the groups to whom this or these definitions apply. Thirdly, to establish the social deficit suffered by each of these groups on the labour market. Fourthly, to evaluate the discrimination which each group is a victim of whether in the field of employment, housing, access to housing or others. And finally, fifthly, to assess the availability of these groups on the labour market. If these objectives are reached it would help the Commission to carry out affirmative action programs for certain minority groups according to their needs and their own potential, to establish public education programs aimed at countering discrimination on the grounds of race, colour or ethnic or national origin and finally to re-orient to be more effective the techniques of investigations into, and I am speaking on an individual level, into complaints especially in regard to proof. I think that I can now move on to some information on methodology. I imagine there will be questions afterwards. Unfortunately, I cannot tell you everything in such a short time. In a study of this kind the first difficulty which arises is to define the target populations. Since one of the objectives of the study is to identify and enumerate persons in the groups discriminated against, to repeat the terms of the Charter, the data about whom is only approximate, how can we establish a reliable sampling of a population which is, at least in a way, partially unknown? Nevertheless, we have had to use census data since it is the only available source. We began by examining the data in depth. Actually, as you all know, only the immigrant population can be identified with any degree of sufficient reliability from these data. Now, the majority of the groups which have the characteristics under study are made up of immigrants. You also know and recognize the limitations of census data dealing with ethnic origin, I don't need to go over it, particularly when it is a question of the blackpopulation, which really could only be delimited in an exact manner by enumeration. Obviously, enumeration is ruled out for reasons of budget and so we had to resort to the only available source of data, that is the question about ethnic origin in the census data, in spite of the inconvenience and all the constraints posed by this kind of data. We first examined the responses obtained on ethnic origin, corrected, however, by country of birth, and these corrections had been done previously by Statistics Canada for the Secretary of State. So it was Secretary of State data we used as the basis for our sampling. We found about fifteen different ethnic origins of groups with

large numbers in the Montreal area and we made a first selection among them. This selection was based on two purely operational criteria; first, the relative size of the group, then its level of residential concentration. We believed it was possible to get a representative sampling by screening for minority community households. The black communities, made up of persons from the Caribbean or Africa, the Chinese community, the South-east Asian communities, that is Vietnamese, Laotians, Cambodians, the Southern Asian communities, Indians and Pakistanis, were included in the data. It is these four groups which we will call the visible minorities for the moment. The three other communities we used correspond to what we call the ethnic communities; they are the Greek, Portuguese and Italian communities. Obviously, these divisions apply to the reality in Quebec and not in Canada, there may be differences in the target groups for Canada and Quebec. I have not said, and I think I should make this point, that this study deals with the Montreal area alone, that is greater Montreal, and not all of Quebec. But nearly 85% of the ethnic communities are concentrated in the Montreal area, the others are scattered across Quebec, with a small concentration around Hull and another very small one in the Quebec area, but for now we are limiting ourselves, always for reasons of budget, to the Montreal area. This sampling was, however, a little too selective so to make up the lack we have added a group made up of persons who do not belong to any of the communities I have mentioned, nor to any majority French Canadian or English Canadian group. Another sampling was done, this time on the majority groups, that is the French Canadians and the English Canadian as control groups. We estimated that a minimum of two hundred completed questionnaires for each group tested were necessary to do worthwhile analyses in each case. Three groups, however, were exceptions. The black community, where we are aiming for two hundred interviews from francophones who are mainly persons of Haitian national origin, and four hundred from anglophones, to be able to verify our hypothesis that at least 10% of the black population in Quebec is of Canadian, American or other national origin other than Caribbean or African, and are completely missed by census data which leads to systematic under-evaluation of this part of the black population. In all, two thousand six hundred interviews will be completed. I will talk a bit about the sampling for reasons which I hope everyone will understand. To begin, I think that large scale research of this kind must be credible, and that the sampling is the basis of the credibility of the type of research; and also that it is the sampling that is problematic. I think that if there is a lack in the field of research on minorities, one of the reasons may be the difficulty of doing a representative sampling. We have tried, as far as possible, to do one. It is not perfect but I believe that in the context it is the best one can hope for. We did an independent sampling for each of the communities or target groups. Each sampling, each of the procedures, followed the same method. It was a probabilistic method on three levels, that is to say there are three selections, three successive random selections. A first random selection,done by computer, gave us a sample from a census division where the probability of selection was proportional to the concentration of the target group in the division, with the selection of the control group. For each of the groups the number of census divisions selected was determined by the number of interviews that we aimed for in each division. After several tries, we decided on ten

interviews per division. This number systematically gave us optimal dispersion of our population, that is, it minimized selection of census divisions where the residential concentration of target groups is too low to reasonably expect to screen the division. We then selected twenty census divisions for reach of the groups where two hundred interviews will be done; sixty divisions for the black population, which represents 10% of the census divisions in the Montreal area; and forty for each of the residual and control groups. A second random follow-up selection was made within each census division chosen at the third selection. These divisions were reconstructed geographically and each block of houses in them underwent a random selection until the required number of blocks was reached, that is five per division, since we aimed for two interviews per block of houses, ten per division. It was only at his third stage that screening for eligible households is done, and the systematic procedure for this in the field assures, I hope, the maintenance of the random procedure. Finally, within the eligible household, the interviewers will use a traditional selection grid to randomly choose the informant to whom he will give the questionnaire. The basic unit of the sampling is the census division where the percentage of the population of the target group is known, and each stage is proceeded through to get to the eligible informant. All of this is supposed to be at random, although there are small problems in certain steps. This procedure guarantees a relatively high level of reliability, the highest possible in the context. It also eliminates the risk of losses due to refusals to respond. We have used the services of a polling firm to plan this and make it operational. This firm collaborated with us throughout the conception and operationalization of the sample. The definition of an eligible household is as follows: a household is considered eligible if at least one member claims to be a part of the target community or to be of target origin. Eligible informants in the household are persons who as well as being in the target community are on the labour market, either holding a job or looking for one. The plan for analysis provides for the reconstruction of each group according to ethnicity and visibility, the detailed description of each of the groups, particularly its situation in the job market, the assessment of the discrimination suffered by each group according to the criteria of the informants on the one hand, that is, their perception, and according to the gaps observed between them and the target group on the other hand. We have given greater weight to an objective approach in the choice of indicators by reducing questions which are a matter of the informant's perceptions to a minimum. There are such questions but they have been cut down. To identify our indicators we went over the literature on racial discrimination or on problems in different areas, access to health services, social services, housing, relations of minorities with the police and similar areas. We based our batteries of questions and our choice of answers on these main problems. We will try to verify the hypotheses of other researchers in the filed of interracial and interethnic relations, but above all we will try to quantify the phenomena we are able to observe. As for the scope of the employment section, it has come out of a long process of growth in the Quebec Commission and in other Commissions and elsewhere, for example the Canadian Commission on Employment and Immigration, as far as necessary data for the development of affirmative action programs. Briefly,

it is a matter of doing an analysis of needs in the area of employment an analysis done around on the one hand, discrimination in the job market, and, on the other hand, the availability of the groups discriminated against. We hope to be able to measure discrimination in the job market by means of two parallel series of indicators. A first series is made up of indicators linked to the perception of discrimination by the informants; these are always put at the end of the questionnaire in order not to bias responses to questions which are a bit more objective. In theory, these indicators can help to measure direct discrimination. However, we know that this kind of data give mitigated results which unfortunately are not convincing. There are enormous problems of interpretations so that unfortunately one cannot rely solely on questions which require answers based on perception in research of this kind. A second series of indicators which come from comparisons between these two groups, are those based on the disparities observed between the target groups and the control group. These should lead us to a relatively reliable evaluation of the effects of discrimination in the labour market. The analysis of availability was provided for according to broad traditional dimensions, which are qualifications and experience, roughly the census question, which we improved upon and tried to fill in the gaps. All of the analyses, particularly the analysis of availability for work, will obviously be done in comparison with census data. Obviously, we are not pretending to replace the census but only to fill in the gaps, or certain of the gaps. I think that, broadly speaking, I have told you what I thought was necessary. If there are questions, I am here to answer them. In conclusion, I must note that we are ready to start interviews in the field. There was a pre-test done last April or March which was concerned with the method of screening and the questionnaire. The screening method has not been a problem. It functioned relatively well, even very well I would say. As for the questionnaire, we revised it almost totally after the pre-test. Thank you.

Maureen O'Neil
Thank you very much. I am going to ask the first question. When will this be completed? Because it seems to be a very big project.

Alberte Ledoyen
The interviews should take two and a half months. If all goes well, if we start at the beginning of October, that is right away, the questionnaires should be completed by the end of the year or the beginning of January. A first analysis should be done in the following three months, an overall analysis and then several analyses of more specific and more probing questions will, of course, follow in the next year or two. But in principle we should have the data by spring. The first data should come out in spring.

Maureen O'Neil
Thank you. We don't have much time but if there are some questions I think we will take the time.

Jennifer Stoddart
I have three questions. Well, a comment and then two questions. Jennifer Stoddart, Director of the Research and Policies Branch of the Commission. Your talk and the breadth of this study are impressive and the care you have taken to make up your sampling and to watch out for all methodological deficiencies which could come up is truly impressive. However, I think it is a pity, since you are being so careful to probe in depth and to ask questions of visible and ethnic minority groups, that these questions are only about employment. I quite understand, since I am also part of a Commission, that your central aim, one of your aims, in this study was to bring out the questions about availability on the job market. But you, as a provincial commission, have all sorts of other areas under your jurisdiction and what Ceta Ramkhalawansingh said this morning and what others repeated , all the questions about women, for example, all the questions about education etc., about private life and public life, the discrimination which can result from that, are going to be missed a bit, if I understand clearly, in this sampling. Do you foresee another study which will bring out these aspects?

Alberte Ledoyen
I am very sensitive to what you are saying. Obviously it is not possible, in a single study, to do everything, especially not to put all that in one questionnaire. It is true that we have put a lot of emphasis on the question of jobs, but there is also quite a long section concerning discrimination with regards to differential access to public services, for example hospitals, social services, housing, relations with the police; of course that is all dealt with rather superficially, I admit. What we have done is to find out if one of these services has been used. Was there a need for one of these services? If so, was the service used? If it was used, what were the results? Was the person who used the services satisfied? If not, why not? And we hope that by comparing the various groups with the control group the differences will emerge, particularly the frequency of use of the services when they are needed. That is it, roughly. There are also obviously questions of perception. How were you received? Kindly, etc. Were there problems in understanding or being understood? It is centred mainly on the public services, relations with administration. As to women, they are obviously part of the sampling treated in the same way as men, and I believe that there is enough in the study to allow for a separate study on women.

Jennifer Stoddart
That is the women who are in the labour force or who say that they are available to work. So all the questions which arise from the fact that I am not available to work, because I care for children while the other person works etc., are inevitably missed a bit if I understand you.

Alberte Ledoyen
Yes, yes, except that one will be able to assess the number of women in each community who must stay home with children or other problems, that is a start.

Jennifer Stoddart
The 1986 census asked much more precise questions about racial groups in particular, and the data will be available in 1988, almost at the same time that you are going to complete your study, do you foresee a comparative study with the 1988 data, given that you are obliged to work with the 1981 data, which in a very fluid world made up of immigrants etc., can change enormously?

Alberte Ledoyen
Yes, obviously we have thought about that. We have asked questions about ethnic origin which are the same as in the census, and other questions which will allow us to measure or evaluate the results that the census question gives in comparison with other factors that we are going to study. You say that the 1986 census is a bit more detailed?

Jennifer Stoddart
It asks new questions about race which are much more pertinent, such as questions on racial discrimination.

Alberte Ledoyen
Yes, yes but I am not, perhaps quite in agreement with that because, I believe that ethnic origin and colour have been put together in the 1986 census. People were asked, "What is your ethnic or cultural origin? French, English etc., black", as though it were a question of the same thing. I do not know at all how people are going to place themselves in that question. I think there will be problems with it.

**Question**
My name is Waheed Malik. I am with the Centre for Research Action on Race Relations. I have two questions to ask you, Mrs. Ledoyen. The first is, the Human Rights Commission has been in existence for ten years and you have in the archives all the complaints filed by the target groups (visible minorities) based on the various grounds (employment, housing, services) and I know from experience that 90% of these complaints are never followed up, for all sorts of reasons; I would like to know this, "Are you going to include in your study all the areas where the Commission has failed?" A certain evaluation of the Commission must be made, you cannot do more research which is going to be shelved. It would be interesting if it could also show the difficulties the Commission has gone through for all sorts of reasons, perhaps because of lack of resources, lack of training; I think it would be interesting to include that in your research. And the second question I have for you is: Up to now, when one worked with visible minorities they were identified as people who are not of European origin, while here you have included the Greeks, Italians, Portuguese and perhaps the Spanish. I would like to know the reasoning behind this. The third question: You have excluded the Latinos, people from Latin America and Central America; why? There are many people coming from there asking for refugee status especially to Montreal.

**Answer**
I will try to answer you quickly. First of all, this 90% of complaints which received no follow up, I am not up on the latest statistics but that seems to me to be a bit exaggerated, but I know that for complaints brought where there is a question of race, colour or ethnic or national origin there are some problems in Quebec as in other Commission. I think, as far as I know, only the Ontario Commission perhaps avoids this kind of difficulty in establishing proof in matters of racial discrimination for reasons which Mr. Fairweather, I think, mentioned this morning. Obviously we realize there is a problem. The project was conceived in part after this deficiency was noted. I don't know to what extent we will be able to respond to it. I think that these questions demand responses which are related much more to a very in-depth study rather than to the kind of research we are speaking of here which is purely quantitative, which will allow us to ask some questions about the contents, to form some hypotheses. Nor is it impossible that we may return later to do in-depth interviews with a sampling of minority persons to look for more material concerning the mechanics of discrimination in particular. There are subtleties which it is impossible to find in a closed questionnaire. You say that up to now visible minorities have been people not of European origin and that we have included the Italians, Greeks, etc. We have tried to connect the four characteristics of race, colour, ethnic and national origin and without limiting ourselves exclusively to race and colour, for reasons which are... That wasn't your question?

Waheed Malik
Then one should not speak of them as visible minorities.

Alberte Ledoyen
They are called ethnic minorities. The visible minorities are the black, Chinese, Indo-chinese and South Asian communities and the three others, the Greek, Portuguese and Italian are referred to as ethnic minorities.

Waheed Malik
The reasons I bring it up, I don't want ot get into a debate, is that for visible minorities there are ideological, systemic, institutionalized barriers which hinder their mobility. While the Italian, Spanish and Greek minorities enjoy a certain mobility but are hindered by their social class. That distinction should be made.

Alberte Ledoyen
That is precisely what we are going to try to do. There was a third question. Yes, I quite agree with you. I deplore the fact that we have not been able, for example, to do a Latin American sampling. It is a question of compromise with the field. This population is very heterogeneous. They are dispersed in the area. They are much more dispersed than some other groups and are much fewer in number as well. So for purely technical reasons we had to exclude them from the survey.

Maureen O'Neil
Thank you. And again for the last question.

**Question** (unknown speaker)
The question I have is, are you able in your study to control for length of residency in Quebec or in Canada, for example, comparing somebody who has arrived and their accessibility or discrimination that they might receive dealing with employment or whatever if they have arrived in two years as compared to somebody who's been here for several years or second, third generation.

**Answer**
Yes.

Maureen O'Neil
That was brief enough. Good. I want to thank Mrs. Ledoyen and I suggest that other questions on methodology or anything else can be asked at the coffee break this afternoon or during lunch.

**AFTERNOON SESSION**

Maureen O'Neil
I would like to call the afternoon session of this colloquium to order. And I'll be calling now on the rapporteur, discussion group No. 1. And again if the rapporteurs could introduce themselves and just remind us of the subject of their discussion before giving their conclusions. Is microphone number 1 working?

Hugh McKervill
My name is Hugh McKervill. I'm the Atlantic Regional Director for the Canadian Human Rights Commission but more importantly I'm the reporter for Group 1 today. Our group was discussing under some protest, I might say, the issue of stereotyping. We spent some time discussing albeit a bit meagerly because of the time restraint, a definition of stereotyping and reminded ourselves that this is a very common behavioural trait that we are obliged to do it in a number of instances in order to take certain shortcuts in decision making. We do it domestically, but it's carried over then into broader institutions, into employment areas, and the question is not whether we stereotype, we all do it. The question is, when this kind of stereotyping is carried out in an institutional way and by individuals within institutions that are carrying out public policy and enforcing law, is it discriminatory? Some examples were given, one very good example of the police officer cruising around the streets in Vancouver who happens to see a very large car with a black male driver and a white woman dressed a little differently than the

average dress and this seems to automatically activate a certain thinking process in the officer's mind and he behaves then in relation to that car in a particular way in order to carry out what he considers his duties in regard to harassing, pimps and prostitutes in the prostitution trade. One member of our group spoke from the practitioner's point of view and felt very strongly that there was a great need for process of unlearning these harmful stereotypings which are often employed at a policy level, not only at an individual but also at a policy level, and that there should not be any use of stereotyping which allows for discriminatory effects. And again it was emphasized the need to have a program of unlearning, I think that was the word that was used. It was generally agreed that there was a need for considerable, if not more, research in terms of key institutional actors. We do need research to the extent that the decisions are made based upon stereotyping and also how to counteract it. Again both in carrying out rules and regulations within institutions and the individual's behaviour. There's a feeling that one of the great gaps was indeed training. Research into what training is needed, what training will really work? We talked about the norm in Canadian society determining what is deemed to be acceptable behaviour and that norm of course is based on the middle class, the WASP norm. And to define what is proper it's measured against that norm and even when someone who is from a visible minority conforms to the behaviour in all ways, is successful, dresses neatly, wears a tie and cuts his hair, and so forth, if he happens to be black he still might not make it, he still won't be acceptable, his behaviour will be suspect because he belongs to this group and there is a stereotype at work. So race remains an issue and decisions which affect that person's life opportunities also remain an issue.

There was some discussion about the need to determine when some stereotyping is more or less neutral; when it is positive, in some instances; and when it is negative. It is certainly negative when it's based on simple visibility of difference based on race and when the effects or the results are some loss of life chances. There was a fair amount of discussion also about how stereotyping reinforces within the victim the negative images of the stereotype itself. The latter part of our discussion was focussed on change and how change might be effective and a number of suggestions where brought forward. First, there are five of them, in the field of social policy, hiring should be done on the basis of choosing who have the appropriate attitudes where the performance of their duties have an impact on the public; therefore, police officers for example. The example was given that if we need someone to type we can give a person a test and see whether or not they have a certain level of proficiency in typing. It was felt that we now have a sophisticated enough awareness of appropriate sensitivities with regard to minorities and so forth, that we should be able to test people going into jobs such as law enforcement to see that they have the appropriate attitude. Training, secondly was mentioned. Sensitivity on how to treat people even when mistakes are made in carrying out such duties. How to make people feel better about themselves and not feel put down. Another point that was made was that, when there is to be an intervention into a person's normal behaviour, or carrying on their own affairs, there has to be an obvious need for that intervention on the part of the law enforcing agency. There was a lot of discussion about how

does one determine what that need is. Then it was noted that there was a great need for those who want to be or claim to be change agents to know the corporate world of the offending institution. There was also a feeling that there was a strong need for a system of rewards and punishments within institutions that would assist the overall behaviour of that institution to improve. I think that without repeating every word, that is basically what was said.

Maureen O'Neil
Thank you Hugh McKervill. Group Number two.

Dieter Schachhuber
The theme in our programs: Testing and systemic discrimination. The four following questions were discussed:

Question 1 : Does testing in employment lead to systemic discrimination?
2 : Can we eliminate culture bias from testing?
3 : Is all testing culturally biased?
4 : Are certain visible minority groups more likely than others to be at a greater disadvantage as test takers?

Note: Rather than addressing the four questions separately, the group debated the general issue of bias in testing.

The opening statement by Ronald Samuda (resource person for the group) presented one side of the argument very clearly and forcefully: the obvious answer is yes, testing will inevitably lead to discrimination in employment. This is a very complex question and the answer needs to be qualified. The basic question is: "What is testing?" All testing is norm reference testing, i.e. it is a comparison of individual performance with specific norms. And it was suggested rather strongly and with some interesting response afterwards that the whole racist aspect in testing stems from an American middle class mind set, an American middle class norm by which all standardized testing automatically favours urban, middle class, white, educated test takers, and this favours all others namely, rural, low associated economic groups and so on. The main point here being that the conditioning of the test takers really leads to an invalidation of testing itself. Then since employment testing is an offshoot of testing in general, it is also therefore likely to be discriminatory. That one wasn't going to be just going by without any comment obviously, and disagreement was stated in these terms: "Evidence was cited that employment testing is not discriminatory, that standardized testing has been mostly cleared of discrimination because it has been standardized and validated, and it is the different groups that bring problems to testing that lead to different test results but that a standard test can be used to test for occupational requirements, job matching specifically without leading to bias or discrimination". It was suggested by others that this claim may be true in the United States but it is likely to be less so in Canada because we are in a different situation and we really have not done the research

necessary to agree with that last statement that, 'testing is not discriminatory'. People are culturally disadvantaged because they are not used to testing. Tests can also be misused or badly applied. Only some tests can be standardized and only validated tests should be accepted. The big question of course at this point is, are the tests that are used in Canada valid? There was some, I think, moderation of the debate at that point and it was suggested that maybe we're seeing the debate in much too black and white terms and that to resolve the disagreement we really need to define our terms. We need to do the research and the negotiating to agree on standards and norms and agree quite specifically on the applications and on the use of the tests once we have standardized them. Another very interesting suggestion was made at that point from maybe a more practical perspective, where it was suggested that there's really so little testing in actual employment that the question in itself may be actually irrelevant, because employment decisions in Canada are not generally based on psychological tests or standardized tests but much more so on many other means. And in the same vein it was suggested that maybe even somewhat faulty testing may still lead to the elimination of discrimination because the other means that are not standardized at all, that are much more arbitrary and much more personal, may actually be much more discriminatory; things like interviews and so on. The common conclusion I think was that it is necessary at this point to spend the money and the time to determine that the tests that are actually used in Canada are valid to the Canadian environment, we need to define what it means to standardize a test. Is standardization universal? Is it limited by country or by culture? In short, we need guidelines somewhat in the manner strived for by the CPA. And lastly, there was a little voice that was raised for the first time, raising the question, are there studies which actually can answer question No. 1, question No. 1 being again 'Does testing in employment lead to systemic discrimination?', and I think the consensus was, the answer to that is, no, at this point. We do not know the answer to question 1, other than the opinion stated.

Maureen O'Neil
Thank very much. Moving on now to Group No. 3.

Alwyn Child
I promised we'd make up the time we've lost. The question we had in Group No. 3 had to do with ethnicity, job segregation and discrimination in employment. We had a sum of four questions to answer, the first being, is there a direct relationship between between these three variables? Our answer to that was, yes. There wasn't very much debate on it. I think we all arrived at the conclusion quite readily by simply saying that the existence of segregation is itself a manifestation of discrimination. We got into some reasons as to why this may be so. One, it was suggested that job segregation is a device for dealing with discrimination itself. On the other side, when it is voluntarily done, we came up with another answer that maybe, maybe not. The second question was, how good is ethnicity at predicting job segregation? There was some debate on this. I think we agreed that it is a good predictor. There is

not very much research done in this area, however, we had some data based on research done by Jeffrey, I think, in this area that suggested that in some occupations there is a direct correlation between the segregation and the income and the ethnicity. The third question, is job segregation necessarily negative? We answered, not necessarily so, but usually it is. We had some information on the facts, and I think that this is restricted to the Metropolitain Toronto area, that there was an over concentration of British men in police work and it's a segregated area but not necessarily an area that was of low status or low income area. On the other hand we saw that there were some areas, data processing especially in the banks, where there was an over concentration of East-Indian women and that seemed to have been just the opposite to the British men as policemen. Is it the kind of discrimination that the Commission should try to eliminate? The answer was again yes and no. No, in the sense that if it's voluntary then their beneficiaries may not want to change, whereas if it's not voluntary in that others cannot get into the trade, the construction trade for example, construction industry which is dominated by Italian men, then obviously it would be something we may want to look at. We touched on the issue of equal pay for work of equal value in this context, in that, our Act as it is written, equal pay for work of equal value relates only to sex, to deal with getthoization of women in certain industries, in certain jobs. The question that we thought would be interesting was whether or not this should be an area that should be looked at in relation to ethnicity as well.

Maureen O'Neil
Thank you very much Alwyn. Group No. 4.

Ajit Mehat
The theme that we were asked to look at was Visible Minorities, a homogeneous group or a hetrogeneous sub group. Is the status of all visible minorities sub-groups identical? Do some of the sub-groups experience greater discrimination? If so, what are the factors which explain the differences? Now, we didn't look at these questions individually but we did take a thematic approach. The question that was initially posed by the resource person in our group is, what is truth? And from that philosophical perspective, believe it or not, we did arrive at some practical answers. Let me just lead through the process. The reason the question was put was to emphasize that there are many assumptions that we make or many truths that we take for granted without questioning the basis. One of them being for example that the welfare state does redistribute wealth. The finding of the research in this area apparently is that in fact it doesn't, one example may be the issue of socialized medicine, whom has it benefitted most? Well it benefitted doctors who don't clearly need the assistance. There were a number of other examples given. I won't go into details on those. This is by way of illustrating that there are again certain assumptions one makes in this area that need to be examined. One of them being that racist attitudes lead to racist consequences. The evidence which contradicts this comes from the income levels of for example,

Jews in Quebec. This group has one of the highest incomes in Quebec. Yet when surveys are done, this group is identified as being the one against which the greatest amount of hatred is directed. So the lesson to be learned I suppose here is that one must question the assumptions on which actions are predicated. Dr. Conrad Winn went on to summarize the article which is in your information kits. Let me just run through that briefly. He points out that a number of assumptions are made on which is predicated the whole assumption of the need for affirmative action; such things as differences in incomes of target groups using 1971 and 1981 Statistic Canada figures in terms of gross income reported for various groups. He concludes that in fact there may not be that much support for the assumption that target groups, groups that are targeted for special or affirmative action programs, indeed exhibit the lowest amounts of income. In addition, other factors that he has looked at in that article include such things as mobility. To what extent are these target groups mobile? His conclusions are that in fact these target groups exhibit greater mobility than is commonly held to be true. The propensity of groups, of the target groups to receive higher income based on education is another assumption. Do affirmative action programs in fact reward disadvantaged groups? And some interesting issues he points out for example are that blacks are probably over-represented in professions but under-represented in unskilled jobs. Therefore, target hiring of this group in the Public Service doesn't deal with the issue according to the income figures revealed. Does quota hiring benefit all members of a given beneficiary group? And the suggestion here is that we should look at this again more critically. In addition, the final point that was mentioned is whether in fact affirmative action programs lead to a representative bureaucracy? The conclusion suggested is that in order to have a representative bureaucracy one has to take into consideration the various sub groups that are present in a larger group such as the more traditional aspects or segments of that group which clearly would not respond to affirmative action programs which try to support across the board representation of that group in an institution such as the Public Service. The response to that presentation took the form of questioning the basis of the data that was used. It was pointed out for example that the income figures, or gross income figures and only the means were used as opposed to range, so we don't know what kind of distribution the income has within that particular group. These factors could be contributing to distorted perceptions of what the real picture is. Income doesn't reflect, this is gross income, it doesn't reflect the number of hours for example, the amount of effort that is expended in accumulating that income, so some minority groups which have a higher income could be expending extraordinary effort in order to accumulate that income. All of this points towards the fact that income as a gross indicator of quality of life needs to be looked at. Now there was disagreement on this point. In order to be fair to both sides, I have to point out that it was suggested that perhaps some other measure of quality of life after all, that being the goal for affirmative action being to ensure that there is some sense of equality of quality of life, that gross income figure may not be the appropriate measures to examine that dependent variable. It was noted that women in general and minority women in particular are a special case of under representation. There was fairly substantial agreement on that. The question then becomes, what are the

implications for minority groups in terms of policy decisions? And clearly one of the issues that one has to look at is not examine affirmative action programs from a national overview basis but take into consideration such things as, what are the regional perspectives on a particular pattern of representativeness that's exhibited by a group, and the type of occupation being targeted should be examined as well. I believe that's it.

Maureen O'Neil
Thank you. That was Ajit Mehat who is Regional Director of the Prairie Region for the Canadian Human Rights Commission. Group Number 5.

Debra Young
I'm Debra Young, I'm with the Research and Policy Branch of the Canadian Human Rights Commission. Group Number 5 was asked to discuss race relations. Specifically we were to look at attitudes and behaviour. The group determined that attitudes and behaviour should be distinguished. They should not be lumped together as they sometimes are in research and that in fact there should be a priority put on behaviour if you're trying to effect change. Supporting the reason we felt that way was that, to this point, attitude change research doesn't support the development of attitude change programs. They tend to be inefficient. We advocated that there should be media programs to change behaviour and we are of the opinion that these programs should be both punitive and non punitive. We talked a bit about the 'Drink and Don't Drive' advertising. Human Rights should take that kind of tactic but also we should continue with the 'Everyone Should Love Everyone'. We also thought that programs such as Kingswood should be looked into as a way to change behaviour.

Maureen O'Neil
Thank you very much. Group Number 6.

Charles Théroux
My name is Charles Théroux. I am in the Research and Policy Branch of the Canadian Human Rights Commission. In our group, we were to discuss the question of research on race relations and the question was asked, in general, there were several questions, but the question was asked, "Do scientists orient their research towards bringing about change or is their research a bit academic with a tendency to be shelved? That was more or less the theme of the discussion. I will simply report on the discussion by presenting problems, because from the beginning we were quite in agreement that it is necessary to orient research towards what is called action-research, that is to say research which may lead to changes in the community. It was recognized that there were two major groups of players, on the one side the professionals who do research and who are knowledgeable about methodology and on the other side the various community organizations who are very close to the community and who are interested in making changes but who have no theoretical knowledge about doing research and who very often, it was recognized, do research which

leaves a bit to be desired in terms of methodology and the results of which are often a bit doubtful as well. The big question was how to bring these groups together. It was agreed that we should try, and we did try, to identify the problems which are the reasons why, up to now, there have been so few meetings or encounters of these two groups. One of the main problems mentioned is the question of quite limited resources. We were speaking of financial resources, that is, it takes money to do research and there is not enough available. Another point mentioned was that the community organizations are very often interested in having the results in a short time. They are not too interested in getting them one or two years after the research begins, and at times that creates certain problems because the academics are more interested in doing fundamental research or long term theoretical research, and developing models which can help us to understand phenomena and so forth. So already that creates a conflict. There is another problem which seems to some to be major, less important to others. That is the fact that the young professors in the universities do not get any 'brownie points' for research which is not published, and in the university milieu it is published research which will count when it comes to getting tenure. Sometimes the problem which results is that the community organizations are not very interested in seeing the results of a study in which they may have participated or been the object of, published in a scientific journal. The researcher will lose interest in this kind of research because he or she must publi h. So the link between the researchers and community organizations is not forged. Some, as I said at the beginning, say that this is a major problem. Only those who do not have to work for more 'brownie points' are free to do this kind of research, or those who are so well known that they can easily get grants, their name alone being enough to bring money raining down on the projects they submit. But that is not the situation for young professors.

Another problem with research, or with the link between the researchers and the community organizations is that very often the research done by the government is not available. It is considered confidential and academics do not have access to research which could sometimes be useful to community organizations and to researchers, as well as for getting them together. These were the problem identifies. A series of suggestions to solve them were made. I will present these suggestions; certain members were very generous with ideas for new initiatives that the Commission could take. Perhaps we will be able to get more resources. One of the suggestions was that someone should look into the systems of evaluation and promotion which exist for professors in the universities, because it would be desirable to see a component for evaluating the professor's participation in the community. That would give the famous 'brownie points' we were talking about, up to a certain point, and that would encourage young professors to engage in action research in the community. Another suggestion was that research contracts awarded by the Commission or by other government organizations could include a clause in the contract stipulating that in order to get the subsidy, the research must be geared in part towards social change.

Another suggestion came from the fact that it seems that people in the academic world have some difficulty in finding out how to get involved in research in the community. It was suggested that the Commission bring together, at another colloquium or another day of meetings, the representatives of the academic world and of the community. This meeting would be strictly oriented towards the exploration of strategies to link up the two groups for research purposes, since they seem to have difficulty in getting together.

Maureen O'Neil
Are there many more suggestions?

Charles Théroux
I have two more. Another suggestion which was made was that the Commission could be a sort of broker for the research projects proposed. Apparently it is very difficult to stay au courant with all the research done as action research in Canada. It was suggested that an organization, it could be the Commission or some other organization, collects all this documentation and keep it available to researchers. It was suggested, this is the last one I will tell you about, that the Commission contact the various universities which have succeeded in bringing together the academic world and the community. Three universities were mentioned: Trent, Regina and Dalhousie, where apparently models were used to do this and it seems to work very well. It was suggested that the Commission look at these models, how they function and that they relay this information to researchers or other universities.

Maureen O'Neil
Thank you very much. We have indicated that we can take a few minutes now. Not more than fifteen to pose questions to any reporter of the groups who might want to pass them on to those who are the resource people. If you would like to do that, please go ahead. If not I would suggest we move to the next presentation. But first, are there any questions or comments that anyone would like to make on the reports from the working groups, as you have just heard them.

Charles Ungerleider
I'm Charles Ungerleider from the University of British Columbia. I feel obligated, since reference was made to a particular piece of research, to point out that there are serious methodological flaws with the research that was described. In addition to using the means and non comparable data sets and that that particular data also suffers from a severe problem of regression, research ought not to be taken very seriously nor as a very important piece of work in the area of affirmative action.

Maureen O'Neil
Thank you.

Harish Jain

It might seem like we're ganging up on poor Conrad here and I don't want to talk about methodological issues because Charles has underlined these issues. I think that we should recognize that in Canada, until so far, we really don't have data that tells us anything about race. And so the data that you have is the result of the interpretation of Multiculturalism and I think Dhiru Patel, who comes from Multiculturalism, and you referenced him in your article, would be the first to admit that that is not very reliable data. Apart from the pros and cons of methodolcgy, even in the 1986 census, we still don't have that question. So, until we have that question, we really are talking by association and I think we should be very careful talking about this, especially in the case of income.

WAHEED MALIK
In the context of this morning's discussion on research action, the model which is going to be presented to you truly joins these two dimensions, research and action. Studies according to the action research model are being done in the areas of employment, equality in employment, and racial harassment in the work place. The reports will be published shortly. In order to successfully complete our work on Asiatics and human rights we asked Dr. Kwok Chan of Concordia University to work with us. Instead of merely giving him a contract, we put together a committee of professionals and community representatives to work with him. In this way he will have a framework to work in and will embark on research which is not academic but which will allow us to formulate some policy at the Human Rights Commission or at the Quebec Government. The study will also allow us to implement some programs which the commu ities themselves may propose. Now, I give you Dr. Kwok Chan who will present the model and the results and the way we intend to use the results.

DR. KWOK CHAN
Thank you. I would like to start by saying that this opportunity to work together with the project of the Advisory Committee, which is made up of representatives from the communities that we study and also representatives from the Quebec Human Rights Commission, gave me some very interesting insights into the relationship between the community and the university which it is supposed to serve, and research between academic intellectual research and policy, and also social interventions. My experience of having worked on this piece of research, so far, has in a way taught me that my academic training in sociology in no way has equipped me with the necessary skills to make those interventions in social change. And there has also been a tremendous psychological resistance to casting myself in a learning experience, saying to myself at this point in time that were you interested in

social change, social intervention, there are specific skills and strategies you need to learn and they need to be learned in a specific way. Now having said that I would like to also add that it is very unusual, to me at least, to be able to present data that has just been compiled and analyzed, not so long ago, that I welcome the opportunity to do this. In a way, the title of my presentation as put down in the Agenda is a bit incorrect in the sense that the research project has compiled two very separate sets of data; the first set of data pertains to the community leaders' perceptions of discrimination against them and the second set of data pertains to human rights, particularly in terms of communities utilizing human rights services. My presentation will focus primarily on the first set of data. So, I would take this opportunity to retitle the presentation as Racial Discrimination Against Asians in Montreal.

I'd like to talk a little bit first about our assembling procedure. It is a procedure whereby the researchers started with a list of community informants provided by representatives from the several ethnic communities that we plan to study; using this list of informants, we then proceed to call up these people to ask them to nominate to us leaders or activists in their own communities and these people will then in turn telephone us to make further nominations. This snowballing or reputational technique gave us a total of forty-two informants, sixty-two different nominations and one hundred and four different names; we were able to contact and also obtain co-operation from three of them to participate in the interviews. I'd like also to, very briefly, give you some demographic background on the thirty respondents, whom we interviewed. In terms of sampling, eight were from the Chinese community, eight from the Vietnamese community, seven from the Laotian community and seven from the Cambodian community. The average age from the thirty respondents is 44 years old and we have twenty-four men and six women in our sample. About their present occupations in Canada, more particularly in Quebec society, we have detected very little occupational displacement which is often a phenomenon that applies to a lot of refugees from Southeast Asia. The available research has indicated that refugees from Southeast Asia often suffer sometimes from job loss, sometimes occupational displacement, not being able to re-enter the occupations at the level they were trained for back in Southeast sia. But here, we are dealing with a group of respondents from the communities who are essentially illiterates, and have been veritably able to settle occupationally in the society. I would also like to add that the thirty respondents, have in the past five or six years, participated, belonged to or acted as Boards of Directors in a total of fifty-six different groups and organizations, that they have indicated. That gives a broad base of the understanding of the degree of their participation in their own communities.

In terms of language proficiency, the Vietnamese, the Cambodians and the Laotian groups have claimed considerable proficiency, in the French language; as a matter of fact, 100% of them claim that they have no difficulty with speaking, reading or writing French, although we've noticed that the reverse is true for the Chinese group. The Chinese have expressed that while 100% of them do not have any difficulty in speaking, reading or writing English, half of them indicate that they have some difficulties with the French language, at the reading, speaking and also at the writing level.

The thirty respondents from our sample were asked to gauge how common a list of twelve problems happened to members of their own communities. Now, as a problem, discrimination was seen as common by eleven of the respondents, that is 43%, which comes after, difficulties emanating from language problems - 77%, loneliness and social isolation, getting jobs for which one is qualified, as well as adjustment to Canadian values and society. There are some interesting differences between the four Asian groups, with respect to perception of frequency of occurrence of discrimination in their respective communities. While as many as five out of eight Chinese saw discrimination as at least common, only one Vietnamese did so compared to three Laotians and four Cambodians. As a matter of fact, seven out of eight Vietnamese assessed discrimination as either not common or extremely common, thus setting themselves apart from the other three Asian groups. Relations with the police were looked upon as either not common or extremely uncommon by 25 respondents,a finding consistent throughout all the four Asian groups. If we place this piece of finding in the context of the whole security and personal problems, we discovered that discrimination per se was not seen as a high occurrence problem by the Asian respondents and actually elicited considerably lower goals than problems related to adaptation and adjustment to the Quebec society. The respondents were also asked to gauge the frequency of occurrence of discrimination in thirteen different areas. We found that discrimination in hiring, in job assessment was seen by the highest proportion of the Asians as at least common - 60 and 53%, followed by discrimination in evaluation, education, other skills - 43%, in media portrayal - 33%, in name calling - 23%.

The more revealing data seems to pertain to the finding that a considerably large proportion of specific types of discrimination were perceived as not common or extremely uncommon. More than half of the thirteen different areas of discrimination, i.e. access to services, exposure to physical assault, access to immigration services, the police, access to education, exposure to vandalism, etc., was seen as either not common or extremely uncommon by at least two-thirds of the thirty respondents. Consistent with their responses to an earlier question on general discrimination, there were considerably more Vietnamese than the other three Asian groups, perceiving the majority of the thirteen areas of discrimination as not common or extremely uncommon, therefore, once again setting the Vietnamese apart from the other three groups.

Here I'd like to highlight some of the data that pertain to the community leaders' perception of extended discrimination in specific areas. I'd like to start with the data pertaining to discrimination in employment. With respect to discrimination in employment, there seems to have been an over tendency among the thirty respondents, either to not perceive discrimination as a major problem, or to admit to the lack of awareness or knowledge about the extent of current discrimination encountered by the communities. Instead they pointed to all the major difficulties encountered in employment such as language deficiencies, communication or cultural barriers, lack of community experience, education or qualifications in other work skills not being recognized by potential employers, as well as inability to pass professional tests. I'd like to share with you a few excerpts from the interviews in

response to a couple of the open-ended questions. One Cambodian actually said that, 'Well it is normal to be chosen second after the Canadians when applying for a job'. A Vietnamese rationalizes the situation as follows: 'If a Vietnamese asks for a job here, in a travel agency, they would have to choose a Quebecois who can speak English and French and do the job well'. Is that discrimination or not? A similar kind of perception was actually shared by a Chinese respondent: 'Someone who was an accountant in China may not be able to work as an accountant in Canada due to language barrier and therefore, unable to pass professional tests.' This is not discrimination. Therefore, in the eyes of a large majority of the thirty Asians, difficulties their communities face in employment seemed to be more likely to be related to personal or cultural handicaps than discrimination per se, a perception often accompanied by rationalizations and personal justifications.

Concerning discrimination in education, the overall perception of little or no discrimination in employment continue to apply to the education area. Difficulties encountered by the Asian communities, like those in employment, were seen as arising from cultural adaptation problems such as personal language handicaps, the school system not being familiar with the Asian culture and character, the lack of special services for specific ethnic groups. With no Cambodian doctors and only one Cambodian dentist in Montreal, one Cambodian respondent pointed to difficulties encountered by his community in being admitted in professional schools such as dentistry and medicine. Interestingly enough, several Chinese and Vietnamese took pride in the younger members of the communities being at the top of their classes, a fact often met with resentment by the classmates and their parents. One Chinese actually denied the existence of discrimination in education against his community with the distinction between personal handicap and discrimination, quote: 'Handicaps are different from discrimination in that a handicap is an individual personal problem, not an act of injustice, for example, discrimination done to me by another party.'

In the area of discrimination in housing, we've noticed that, although the general perception of little or no discrimination continues in the area of housing, a considerable portion of the respondents alluded to specific problems in their answers to open-ended questions. For example, the Chinese talked about the whites dumping garbage on their lawn, knowing the Chinese would not complain. They also mentioned non-Chinese neighbours not liking the smell of Chinese cooking or complaining about a Chinese being dirty and unhealthy. Both the Cambodians and the Laotians talked about landlords not leasing to members of the communities because of an impression on their part that the Indo-chinese often have large, poor and dirty families with many children, therefore, confining the Indo-chinese to basement living in refugee neighbourhoods and other ethnic ghettos in Montreal. One Laotian provided the following testimony, quote: 'Often the arrangement to see the apartment has already been confirmed on the phone, but on arrival in person the landlord changes his mind and says "The room is gone."' Now again, unlike the other three groups, the eight Vietnamese said that the community has encountered no discrimination in housing. One Vietnamese and one Chinese saw discrimination in housing as a thing of the past, something that happened before but not

now. Another Vietnamese rationalized by suggesting that the Vietnamese, being recently arrived immigrants, quote: 'Would not expect to live in the biggest or the best places.' One Chinese did not consider discrimination in housing as a major problem, adding that discrimination in this area is normal social behaviour, since the Chinese discriminate against their own people too. Another Chinese thought that if their people were rejected in housing it was because of reasons that applied to other ethnic groups, a thought shared by a couple of Laotians. One Cambodian thought that people tried to cope with discrimination in housing by choosing an area where they would be accepted. 'If the white people don't like me here, I would go elsewhere. We are not like the blacks who fight back; the Cambodians always try to avoid all trouble'. Some of our most fascinating data relate to perceptions of discrimination against the Haitian community in Montreal in the area of media. The Chinese thought that the media, like the police, were often vulnerable to negative, cultural and ethnic stereotyping. One Chinese made the following observation: 'In movies, Chinese are portrayed in lowly jobs, or they have the worst elements such as tong-fights, exaggerated. In the movie 'The Year of the Dragon', Chinese men are portrayed as drug dealers and Chinese women as prostitutes. In the news, once in a while, a reporter would slip and call someone a 'chinaman'. But this is due to ignorance.' This specific observation was shared by another Chinese respondent who thought that actors like Bruce Lee and characters like Charlie Chan, were often painted as exotic, mysterious and foreign. Another Chinese respondent, a community activist, saw the media as the community's best ally and a journalist as liberal minded, worldly and generously supportive of the cause of the Chinese community. About the Vietnamese? All of the Vietnamese who saw the media as an ally would often come to their community newspaper for stories. The other seven Vietnamese respondents were a bit unusually critical, given the kind of data that we have of the press. They complain of the media not giving sufficient coverage of the community, of the media publishing bias, of being single-minded, and sometimes of prejudicial reports of events concerning the Vietnamese. Other times, the complaint was that members of the community were not able to find jobs in both the French and English media in Montreal, citing Radio Canada as an example. One respondent made this specific comment: 'Yes the CBC discriminates against us. Sometimes it shows only the point of view of the reporter in his documentaries. For example, the reporters often allege that we came here from Indo-China because of economic, not local, reasons. They saw us as two groups, a small group of communists and a majority group of economic refugees, not local refugees. Another respondent's comment: "May I be frank and honest. The media does not know how to treat our problems. Most media people are leftist anyway. They believe that since the Vietnamese people left and ran away from a leftist country, Vietnam, they find it very hard to relate to us. But, of course, there was also this reverse current, where some media people were very attentive to our griefs, seeing us as the underdog". The Cambodian respondents complained of the media having forgotten the Cambodian issue, that the Indo-China refugees' phenomenon is a thing of the past, something that happened a long time ago. Not really so, it has

happened in 1979. And the media have now moved on to other stories. Another Cambodian thought that the media often tend to give folkloric treatment of the Indo-chinese communities and therefore, very conveniently, by-pass more important community issues and events. Because of the time constraint, I think I'm going to skip a few parts to make up for lost time.

What I would like to zero in on now is this data pertaining to the leaders' perceptions of the personal responses of community members to discrimination. In our questionnaire, we asked the respondents to rank seven different responses to discrimination by indicating how each response is commonly adopted in their respective communities. These seven responses are:

1. report incidents to the media
2. report incidents to community associations
3. challenge the person discriminating against them
4. call the police
5. do nothing
6. call the Human Rights Commission and
7. get together with friends, co-workers and relatives.

Eleven respondents out of thirty chose 'get together with friends, co-workers and relatives' as a most common response. As a matter of fact, ten chose it as a second most common response; eight respondents chose 'doing nothing' as a most common response; five chose 'challenge the person discriminating against them' as a most common response; and another five chose it as a second most frequent response. Five respondents chose 'report to community associations'as the most common response while another six respondents chose it as a second most common response. None of the thirty respondents chose 'call Human Rights Commission' as a most common response in their respective communities. Out of seven responses, seven respondents rank 'call Human Rights Commission' as the sixth most common response, two saw it as the least common response. As a matter of fact, seven respondents chose not even to rank the response and saw it as definitely not a good or common response with an additional nine indicating 'unable to judge' and 'not applicable'. 'Call the police' and 'report incident to the media' were also judged by few respondents as a most common response and by many as definitely not a common or good response.

The seven responses pertaining to discrimination can therefore be rank-ordered according to the level of frequency of adoption in the four Haitian communities from most common to least common as a response. It seems that the most common response topping the list is 'get together with friends, co-workers and relatives' followed by 'do nothing', 'report incident to community associations', 'challenge the person discriminating against them', 'call the police', 'report incident to the media' and last, 'call Human Rights Commission'. The rank-ordering of these seven responses to discrimination seems to indicate a considerably higher propensity of the Haitians to cope with discrimination by resorting to resources within their own close interpersonal networks, either friends, co-workers, relatives and associations within their own community instead than those available in public institutions, i.e., the police, the media or the Human Rights Commission. In

other situations, the Haitians cope with situations by either 'doing nothing' or 'directly challenging the person discriminating against them', a more common response than those involving the police, the media or the Human Rights Commission.

I just want to, very quickly, read a few excerpts of the interviews in order to provide some qualitative data on the rank-order that I just shared with you. As a commentary concerning the Human Rights Commission, we have the following: 'People do not know what a Human Rights Commission is. What is it anyway?' A second one: 'We don't bother with the Commissions' and then 'The Chinese don't know the Commission exists'. 'We don't know the Commission'. 'They should report to a Commission, but they don't know the Commission. How can they do that?' 'They very rarely contact the Commission'. 'They might want to report to a Commission following a suggestion of the police'. They contact an association in our community and then they would in turn call the Commissions'. 'About the media, we almost never report the incidents to the media. Media people would laugh at your complaint when you bring it to them.

The English media here is more open, whereas the French is more discriminatory. This is odd, since most of us, the Vietnamese, are francophones. We would never do this, that is reporting incidents to the media. We have never done this before'. About doing nothing, as a response to discrimination, we have the following commentaries: 'Well, there are roughly two kinds of people in our community, one group would file a complaint and the other would do nothing. If it's not a serious problem we would just consider the offender as a bully; he's ignorant, we ignore him'. 'We accept the fact that they are our own problems due to language, due to age, not due to others. It is not discrimination. It is often too much trouble to do anything. We just ignore it and don't do anything. It is our nature to protect our opinion and keep it private, keep it to ourselves'. About challenging the person discriminating against them as a response, I have a couple of comments. One: 'If someone assaulted him or did an injustice to him, he would challenge the offender directly. If someone discriminated against him personally, he would challenge him or call the police depending on what it was'. The second answer: 'Even women would confront the person right away than face the discrimination'.

I'd like to end the presentation with the set of data that pertains to suggestions given by leaders of the community as to measures that could be adopted either by the community or by the government as ways to reduce or to fight discrimination. The respondents were asked to rank eight different responses in terms of the relative effectiveness in reducing discrimination if they were implemented by the government. Eighteen out of the thirty respondents consider 'expand cultural, multicultural programs' as among the top most effective measure in reducing discrimination. Seventeen chose 'provide the public with more information about your community' as a top most effective measure as compared to thirteen respondents favouring 'create affirmative action programs' and twelve favouring 'expand media advertising against discrimination'. And interestingly speaking, on the other side of the scale, eleven of the thirty respondents considered 'make discrimination a

criminal offence' or 'make discrimination a public issue', the sixth or the seventh most effective measure of the seven measures listed in the questionnaire.

So, therefore, the seven measures that could be adopted hypothetically to combat discrimination can be rank-ordered according to the perceived degree of effectiveness in reducing discrimination as follows: Topping the list is as I said, 'expand multicultural programs'. What comes second is 'provide the public with more information about your community', then 'create affirmative action programs', 'expand media advertising against discrimination', 'conduct research' (that's a bit disappointing to researchers who explore discrimination), sixth, 'provide schools with more information about your community', 'make discrimination a public issue' and the last, 'make discrimination a criminal offence'.

I'd like to conclude this presentation by perhaps identifying a few research gaps that may well be filled by academic researchers who are university based and leaders and activists who are more community based. You probably have noticed that, while the bulk of the research focussed on documenting the leaders' perceptions of the extent to which their communities are being discriminated against, another focus of the research is on what the communities would typically do or not do in reaction to or in coping with discrimination. So, the theoretical paradigm is therefore one of not so much only focussing on discrimination as external stimuli but also in terms of focussing on what the ethnic minorities are doing or failing to do in response to discrimination as a stimuli. All data, given preliminary analysis, have indicated that the four Asian target groups that we've studied, have given indication of the wide range of rationalization and justification as ways of coming to terms or in dealing with discrimination. Some of these defence mechanisms include 'normalization'; for example, it is normal to be chosen second after the Canadian when applying for a job. Or we have another defence mechanism of rationalization: 'These difficulties and problems are caused by me, by myself; they are more personal handicaps, individual handicaps rather than the result of things that are being done to me by others'. And then there is the defence mechanism more in the behavioural terms, in terms of avoidance, for example, 'If they don't like me to live in here, I move elsewhere.' There is also this notion of accepting the situation, accepting discrimination, being part and parcel of their life in the Canadian society, for example, one would say that 'Well, we being new immigrants, we do not expect to live in the biggest and the best places. I would also like to add that in terms of the personal responses and reactions to actual situations of discrimination, there seems to be a higher propensity for the Asians to resort to resources within their close interpersonal networks than to resources that are located in the public institutions. I think there is plenty of sociological research that seems to bear on that line, but I think that that kind of dichotomy of institutional versus interpersonal resources used by ethnic minorities as coping, still need to be further documented. Thank you.

Maureen O'Neil
If we could take about ten minutes for comments and questions.

Actually I have a question. What will the relationship be between your research and for example, the Human Rights Commission in Quebec. Is there a linkage that's been established between the two, or between any of the other institutions for which there are implications in these findings?

ANSWER
Our research project follows a model whereby a structure is developed in such a way that institutions and organizations attempt to intervene in ways of causing social change. Being brought into the research project at the very outset of the research design, I often find myself meeting with a project supervisory committee which is made of representatives from the four Asian communities that we study plus representatives from both the Canadian Human Rights and also the Quebec Human Rights Commissions. As I tried to suggest in our study group it is my belief and also to a very large extent the belief of C.R.A.R.R. that it is not enough to identify who the key actors are out there in order to implement social change, but also to bring these key actors into your action research project at the very beginning so that they feel that emotionally they become part of the whole research project as it unfolds. And that emotion is a psychological commitment to the research project and in my mind would ensure a higher probability of the recommendation in emanating from the project to be implemented in the future. So the linkage between the research and the institutions where we want to intervene has been established from the very beginning of the research project, probably even before the research was identified.

Maureen O'Neil
Thank you. Juanita.

Juanita Westmoreland-Traoré
You've answered in part the question that I was going to ask, why you decided on the sample group the way you did, the leaders of certain communities. I think probably too, the lack of questions is because we've been through a very intense day and we're coming to the end of the day. But I still have one question I'd like to ask you. The part of the research that I found most interesting is the reply to the question of 'As a recourse, would you consider the Human Rights Commission?' It seems that it's the last on the totem pole. This is not something new, but I was just wondering if in your research you got any indications as to why this was so. Were there any comments and reasons given, from your research?

**ANSWER**

I do have a few pages of excerpts from our interviews. In a way I was anticipating questions like this. One of the questions that we asked our respondents is: 'Since the establishment of the Human Rights Commission, very few cases of discrimination have been filed by Asians with the Commissions. Would you please suggest some reasons for this small number of complaints on discrimination filed with the Commission by Asians?' We have a number of different kinds of responses. One response for example would be, 'The Human Rights Commission is staffed and organized by French Canadians who do not know how to deal with the ethnics. The Human Rights Commission should be staffed by ethnics if they want to deal with the ethnics.' Two, 'There's a language barrier and a lack of communication due to handicaps, perhaps people see misfortune as an handicap, an injustice in the form of discrimination.' 'The Human Rights Commission has a very low profile. The public doesn't know the organization. It is a chicken and egg problem. Which comes first? People cannot use the Human Rights Commission if the Commission is unknown; but the Human Rights Commission cannot be known if people don't use it.' Some people also think that calling the public's attention to discrimination is to open up a can of worms, to negative and bad publicity. So, if we start telling the press that the Chinese have been discriminated against, then the Chinese are worried that maybe from next day on when they see the newspaper they suffer more discrimination. So they would not really want to touch that. I think another reason is perhaps that discrimination at work, or discrimination in general is a very delicate issue. It is often masked and people are usually not aware of the discrimination situation or they have not been sensitized enough to it. And then of course there is also a general sense of scepticism about the effectiveness of the Human Rights Commission as far as the Asians are concerned in redressing injustice. A couple of Chinese were making reference to some pretty well known cases of historical discrimination against the Chinese, for example, the Chinese were being levied back taxes for entry into Canada and for a long time the Federal Government passed an Immigration Exclusion Act which prevented Chinese from entering Canada for a long number of years and that piece of legislation was never applied against any other ethnic group except the Chinese. So this specific Chinese respondent makes reference to those two cases and so the Chinese fought those two cases very hard; historically they lost. Why would they think now that it would make any difference by filing a case with the Human Rights Commission. I think there is perhaps a general sense of helplessness on the part of perception of historical discrimination not being redressed and then of course they continue to refer to the Japanese situation for the concentration camps experience in Second World War. Some of the respondents were also talking about perhaps the need of creating some intermediary link between the communities and the commissions in such a way that the organization being created and mobilized would act as advocacy for the communities. So the Asian community would like to get access to the Commission through this intermediate organization which would serve essentially a legalistically advocacy role for them. And that suggestion came out quite consistently.

Maureen O'Neil
I would like to call now on Madame Rita Cadieux who is vice-president of the Canadian Commission.

RITA CADIEUX
I have been asked to say a final word. This day, being a first, has served largely to help us get to know each other. I think it was essential for us to get better acquainted. And if we had done nothing more than that I think that we would be able to say that this colloquium was a success. But I think that we have accomplished a bit more than that. Mr. Fairweather said this morning that in one day it is not possible to come up with all the answers. And I do not think that we have done that. However, I do think that the researchers know the needs of the Commission a little better, that the Commission can see a bit more clearly what it can find in the research, that which has been done and especially that which we would like to see done. Perhaps we now see the importance of more precise research on better defined subjects. I think it is important to carry on the research related directly to the work of the Commission without handing you new topics. I think that today we have opened lines of communication, channels of communications, between the researchers and the Commission. I think it is important to keep on with that, one way or another. I cannot conclude without making several observations on some areas perhaps a little more specific than the generalities I just mentioned. For example I was struck, perhaps others were too today, by the number of times that social changes were spoken about. The researchers who come from the academic world say that they are not satisfied to simply or solely do research which leads to social change. And several practitioners who were here today, from Human Rights Commissions or other groups, identified themselves as agents for change. I think that this is an area where we agree and I also think, I understood this today, when I look at our institutions and the lack of change in our institutions, I say to myself, a lot is said about social change but not much is known about how social change comes about, and I think that an area which must be investigated is, what are the conditions, what are the best conditions, for bringing about the desired social changes? A second, more specific area where I see a necessity for research in the coming years is the whole field related to the law on equity in employment. Research of the kind that Alberte Ledoyen told us about his morning, but also research which may begin after 1988 on what is called monitoring, the auditing of the results which we may or may not achieve with a law or social policy called 'Equity in Employment'. The other areas I want to stress are related to two points which were brought up by the group working on the question of research this afternoon. In particular, the suggestion of creating links with the community organizations. I think that people tended to concentrate a bit too much on the Human Rights Commissions today when talking about interracial relations. We don't have a monopoly on the knowledge about interracial relations. I think we have learned a great deal from certain community organizations, some of whom were here this afternoon to talk to us. I think that the researchers and we, the Human Rights Commissions, would do well to work with community groups in the fields of research and social strategies. I had another point which escapes me. I think that at this time -- time to catch the bus -- there

is not enough time to express the conclusions we reached at the end of this day. I think it would be more interesting for you to do that rather than me, because I doubtless have a point of view which is a bit biased. I encourage you, if you have opinions on how this meeting was organized, on what should be done to follow up this meeting, to write to Jennifer Stoddart and the people in her office, Research and Policy, to give us suggestions for following up this day. In conclusion, I want to thank you for accepting our invitation and I want to thank Jennifer and her team for organizing this meeting.

Maureen O'Neil
Thank you Mme Cadieux. I omitted to thank Dr. Malik and Dr. Kwok Chan for their presentation which was so interesting. Please forgive me. Thank you all for coming and we hope that we will see one another again in other manifestations and you can be assured that the Commission will review very carefully what has been said today, and with particular interest in sorting out what kind of consultations we ought to carry out in the future in order to forward our policy development.

Thank you.

Canadian Human Rights Commission

Commission canadienne des droits de la personne

COLLOQUIUM ON RESEARCH ON RACIAL DISCRIMINATION

COLLOQUE SUR LA RECHERCHE SUR
LA DISCRIMINATION RACIALE

September 25, 1986/le 25 septembre, 1986

Participants/Participants(es)

A. Academia/Milieu académique

1. Dr. Norman Buchignani
Department of Anthropology
University of Lethbridge
4401 University Drive
Lethrbridge, Alberta
T1K 3M4

2. Dr. Kwok Chan
Applied Social Sciences Department
Concordia University
1455 de Maisonneuve ouest
Montreal, Quebec
H3G 1M8

3. Dr. James Frideres
Department of Sociology
Room SS942
University of Calgary
2500 University Drive, N.W.
Calgary, Alberta
T2N 1N4

4. Ms. Effie Ginzberg
Department of Psychology
Room 258, BSB
York University
4700 Keele Street
Downsview, Ontario
M3J 1P3

5. Dr. Rick Hackett
Professor
Faculty of Business
McMaster University
Hamilton, Ontario
L8S 4M4

6. Dr. Frances Henry
438 Balliol
Toronto, Ontario
M4S 1E2

7. Dr. Harish Jain
Faculty of Business, KTH-226
McMaster University
Hamilton, Ontario
L8S 4M4

8. Dr. Subhas Ramcharan
Department of Sociology
University of Windsor
Windsor, Ontario
N9B 3P4

9. Dr. Jeffrey Reitz
Department of Sociology
University of Toronto
563 Spadina Avenue
Toronto, Ontario
M5S 1A1

10. Dr. Ronald Samuda
Faculty of Education
Queen's University
Kingston, Ontario
K7L 3N6

11. Dr. Charles Ungerleider
Department of Social and
Educational Studies
University of British Columbia
2075 Westbrook Mall
Vancouver, British Columbia
V6T 1W5

12. Dr. Fred Wien
Director
Maritime School of Social Work
Dalhousie University
Halifax, Nova Scotia
B3H 3J5

13. Dr. Conrad Winn
Department of Political Science
Carleton University
Colonel By Drive
Ottawa, Ontario
K1S 5B6

14. Dr. Jack Kehoe
Department of Social and Educational Studies
University of British Columbia
2075 Westbrook Mall
Vancouver, British Columbia
V6T 1W5

15. Dr. B. Singh Bolaria
Department of Sociology
University of Saskatchewan
Saskatoon, Saskatchewan
S7N 0W0

16. Dr. Francine Fournier
3645, rue Laval
Montreal (Québec)
H2X 3E1

17. Dr. Elliot Tepper
Department of Political Science
Carleton University
Colonel By Drive
Ottawa, Ontario
K1S 5B6

B: Community Groups/NGO's
Groupes communautaires/Agences non-gouvernementales

1. Jeffrey Patterson
Senior Program Director
Social Planning Council
of Metropolitan Toronto
1000-950 Yonge Street
Toronto, Ontario
M4W 2V4

2. Tim Rees
Urban Alliance on Race Relations
302-229 College Street
Toronto, Ontario
M5T 1R4

3. Carol Tator
President
Urban Alliance on Race Relations
229 College Street
3rd Floor
Toronto, Ontario
M5T 1R4

4. Waheed Malik
Président
Centre de recherche-action sur les rélations raciales
295-1650, rue Berri
Montréal (Québec)
H2L 4E4

5. Buddhi Klok
Centre de recherche-action sur les rélations raciales
295-1650, rue Berri
Montréal (Québec)
H2L 4E4

C: Provincial Human Rights Commissions/
Commissions des droits de la personne provinciales

1. Muriel Garon
Directrice
Direction de la recherche
Commission des droits de la personne
du Québec
360, rue St-Jacques ouest, Mezzanine
Montréal (Québec)
H2Y 1P5

2. Renée Lescop
Chercheure
Commission des droits de
la personne du Québec
360, rue St-Jacques ouest, Mezzanine
Montréal (Québec)
H2Y 1P5

3. Dr. Tony Johnstone
Executive Director
Nova Scotia Human Rights Commission
P.O. Box 2221
Lord Nelson Arcade
Halifax, Nova Scotia
B3J 3C4

4. Sam Ifejika
Manager, Race Relations Division
Ontario Human Rights Commission
400 University Avenue
11th Floor
Toronto, Ontario
M7A 1T7

5. Alberte Ledoyen
Agent de recherche
Direction de la recherche
Commission des droits de la personne
du Québec
360, rue St-Jacques ouest, Mezzanine
Montréal (Québec)
H2Y 1P5

6. Dan McIntyre
Race Relations Commissioner
Ontario Human Rights Commission
400 University Avenue
11th Floor
Toronto, Ontario
M7A 1T7

D. Government Agencies/Agences gouvernementales

1. Dominique de Pasquale
Vice-président
Conseil des communautés culturelles
et de l'immigration du Québec
800 Place Victoria
C.P. 158, Tour de la bourse
Montréal (Québec)
H4H 1C3

2. Dr. L. Slivinsky
Director
Program Development (Staffing)
Public Service Commission
Room 1137, West Tower
300 Laurier West
Ottawa, Ontario
K1A 0M7

3. Juanita Westmoreland-Traoré
Présidente
Conseil des communautés culturelles
et de l'immigration du Québec
800 Place Victoria
C.P. 158, Tour de la bourse
Montréal (Québec)
H4Z 1C4

4. Ceta Ramkhalawansingh
Equal Opportunity Division
Management Services Department
City of Toronto
18th Floor, West Tower
City Hall
Toronto, Ontario
M5H 2N2

5. Brenda Billingsley
Research Consultant
City of Toronto
Equal Opportunity Division
18th Floor, West Tower
City Hall
Toronto, Ontario
M5H 2N2

6. Gilbert Scott
Multiculturalism Directorate
Department of Secretary of State
Terrasses de la Chaudiere
Ottawa, Ontario
K1A 0M5

7. Dhiru Patel
Multiculturalism Directorate
Department of Secertary of State
Terrasses de la Chaudiere
Ottawa, Ontario
K1A 0M5

## E: Commission Staff/Personnel de la Commission

1. R.G.L. Fairweather, Chief Commissioner/Président
2. Rita Cadieux, Deputy Chief Commissioner/Vice-présidente
3. Maureen O'Neil, Secretary General/Secrétaire général
4. Yude Henteleff, Commission Member/Membre de la Commission
5. Jennifer Stoddart, Director, Research and Policy/Directeur de la recherche et des politiques
6. Hanne Jensen, Director, Complaints and Compliance/Directeur des plaintes et de la mise en oeuvre
7. Glenys Parry, Director, Public Programs/Directeur des programmes d'action publique
8. John Bell, Director, Administration/Directeur de l'Administration
9. Charles Théroux, Human Rights Researcher/Recherchiste en droits de la personne
10. Kathryn Doyle, Special Projects Officer/Agent de projets spéciaux
11. Debra Young, Human Rights Researcher/Recherchiste en droits de la personne
12. Dunstan Chicanot, Chief, Program Analysis and Development/Chef, Analyse et élaboration de programmes
13. Dieter Schachnuber, Chief, Program Delivery/Chef, Exécution des programmes
14. Alwyn Child, Conciliator/Conciliateur
15. Terry Lister, Program consultant/Conseiller en programmes
16. Elaine Bradley, Program consultant/Conseiller en programmes

Staff listed above are at the following address/On peut contacter les membres du personnel dont les noms apparaissent ci-haut à l'adresse suivante:

Canadian Human Rights Commission/Commission canadienne des droits de la personne
400-90 Sparks Street/400-90, rue Sparks
Ottawa, Ontario
K1A 1E1

17. Hugh McKervill
Director, Atlantic Region
P.O. Box 3545
Halifax South Postal Station
Halifax, Nova Scotia
B3J 3J2

18. Gilles Pépin
Directeur, Région du Québec
330-1253 McGill College Avenue
Montréal (Québec)
H3B 2Y4

19. Ajit Mehat
Director
Prairie Region
718-275 Portage Avenue
Winnipeg, Manitoba
R3B 2B3

20. Marinus Begieneman
Director
Alberta and NWT Region
401-10506, Jasper Avenue
Edmonton, Alberta
T5J 2W9

Commission canadienne
des droits de la personne

# Colloque sur la recherche sur la discrimination raciale

le 25 septembre, 1986

## INTRODUCTION

La Loi canadienne sur les droits de la personne interdit toute distinction fondée sur la race, la couleur et l'origine nationale ou ethnique dans le domaine de l'emploi et de la fourniture de services. Le domaine de la discrimination raciale, bien qu'ayant fait l'objet de plusieurs études descriptives, n'avait jamais été le sujet de discussion de tout un groupe de chercheurs(es), de praticiens(nes) et de représentants(es) de diverses Commissions des droits de la personne réunis(es) en un même lieu. Cette rencontre a d'abord permis à tous les participants(es) de faire le point sur la recherche dans ce domaine au Canada grâce à l'excellent travail de recension des écrits présenté par Dr. Francis Henry. Le colloque a également permis la présentation de deux études, l'une étant à l'étape de la collecte des données (étude sur les minorités visibles et ethniques à Montréal effectuée par la Commission des droits de la personne du Québec) et l'autre à l'analyse des implications pratiques des résultats obtenus (projet de recherche-action: les droits de la personne et la communauté asiatique de Montréal). De plus, les discussions en groupe sur des thèmes reliés à la discrimination raciale ont permis des échanges fructueux susceptibles de mener à des recherches ultérieures.

Cette première expérience de la Commission dans l'organisation d'un colloque sur la recherche sur la discrimination raciale s'est avérée un véritable succès. Tel que prévu, on a soulevé beaucoup plus de questions qu'on a apporté de réponses. Il en revient véritablement à vous, chercheurs(es) et praticiens(nes), d'essayer de trouver des réponses à ces questions qui sont pour la plupart essentielles à l'accomplissement du mandat de la Commission. C'est un défi que, j'en suis certain, vous saurez relever.

Gordon Fairweather

Also available in English

**Commission canadienne des droits de la personne**

**Colloque sur la recherche sur la discrimination raciale**

**Le 25 septembre 1986**

**ORDRE DU JOUR**

Sous la
présidence de : Maureen O'Neil, secrétaire générale

9 h 30 — Mot de bienvenue et exposé des besoins de la Commission en matière de recherche :

- Gordon Fairweather, Président

9 h 45 — Vue d'ensemble de la recherche sur la discrimination raciale en matière d'emploi et de prestation de biens et de services au Canada :

- Frances Henry, département d'anthropologie, université York, Toronto, et coauteur de "Who gets the work: a test of racial discrimination in employment" (Toronto, 1985)

10 h 15 — Discussion sur l'exposé de Frances Henry

11 h 15 — Exposé sur une recherche en cours à la Commission des droits de la personne du Québec, portant sur la discrimination dont sont victimes les membres des groupes de minorités visibles et ethniques en matière d'emploi et de prestation de services :

- Alberte Ledoyen, recherchiste, Commission des droits de la personne du Québec, Montréal

12 h — Déjeuner à la salle Confédération, l'hôtel Delta Ottawa

13 h 30 Discussion en groupes

- Discussion en groupes sur un thème pertinent aux besoins de la Commission par rapport à la discrimination raciale en matière d'emploi et de prestation de services

14 h 30 - Rapports des groupes : 5 minutes chacun

15 h 00 Discussion en plénière

15 h 20 Rafraîchissements

15 h 35 Exposé

Projet de recherche-action: Les droits de la personne et la communauté asiatique de Montréal" (sous contrat avec C.R.A.R.R.)

- Waheed Malik, Président, Centre de recherche-action sur les relations raciales

- Kwok Chan, Ph.D.
  Département des sciences sociales appliquées
  Université Concordia

16 h 15 Mot de la fin:

- Rita Cadieux, vice-présidente

## Tables des matières


| | |
|---|---|
| Mot de bienvenue et exposé des besoins de la Commission en matière de recherche - Gordon Fairweather | 1 |
| Vue d'ensemble de la recherche sur la discrimination raciale en matière d'emploi et de prestation de biens et de services au Canada - Dr. Frances Henry | 5 |
| Discussion | 10 |
| Exposé sur une recherche en cours à la Commission des droits de la personne du Québec - Alberte Ledoyen | 28 |
| Discussion en groupes | 39 |
| Projet de recherche - action : Les droits de la personne et la communauté asiatique de Montréal - Kwok Chan | 49 |
| Mot de la fin - Rita Cadieux | 59 |

Commission canadienne des droits de la personne
Colloque sur la recherche sur la discrimination raciale
25 septembre 1986

Maureen O'Neil :

Bonjour, je suis Maureen O'Neil et je suis secrétaire générale de la Commission canadienne des droits de la personne. Je demanderais maintenant à notre président, Gordon Fairweather, de venir vous souhaiter la bienvenue ce matin.

Gordon Fairweather :

Merci beaucoup, Maureen. J'ai déjà préparé quelques remarques dans le but d'essayer d'établir le cadre de nos délibérations d'aujourd'hui, si vous me le permettez, mais auparavant, au nom de tout le personnel et de tous les membres de la Commission canadienne des droits de la personne, je veux vous souhaiter la bienvenue. C'est très réconfortant pour nous de voir l'intérêt que vous manifestez envers le sujet.

Même si la discrimination raciale n'est pas un phénomène nouveau au Canada, l'accroissement de l'immigration en provenance des Caraïbes, de l'Afrique, de l'Asie, du Moyen-Orient et de l'Amérique du Sud au cours des vingt dernières années a eu pour effet d'amener dans nos villes un nombre sans précédent de membres de groupes minoritaires visibles. Les questions de relations interraciales et de discrimination raciale sont parmi les défis importants que le Canada doit relever pour assurer à ses citoyens une société où personne ne verra ses chances amoindries pour des raisons de race, de couleur, d'origine nationale ou ethnique. Nous faisons donc appel aux experts que vous êtes pour nous aider à relever ce défi national. La Loi canadienne sur les droits de la personne a été adoptée à l'unanimité par le Parlement en 1977; elle interdit dix motifs de discrimination dans l'emploi ainsi que dans la fourniture de biens et de services. Ces motifs sont les suivants : race, origine nationale ou ethnique, couleur, religion, âge, sexe, état matrimonial, situation de famille, état de personne graciée et déficience. La Commission reçoit les plaintes de discrimination pour les dix motifs interdits et fait enquête s'il y a lieu. Elle est également autorisée à élaborer et à diffuser des programmes d'éducation du public concernant le principe fondamental que toutes les personnes ont un droit égal de s'épanouir dans une société.

La Commission tente de se tenir au courant de la recherche scientifique se rapportant aux divers motifs de discrimination illicites. Cette information nous permet de mieux comprendre les situations discriminatoires et les nouveaux modèles de discrimination qui peuvent surgir. En même temps, la Commission évalue régulièrement sa capacité de résoudre les diverses plaintes qui nous sont présentées.

Il y a plusieurs années, au cours d'une telle évaluation, la Commission s'est rendue compte que les plaintes fondées sur des motifs de race, de couleur, d'origine nationale ou ethnique étaient rejetées dans une proportion passablement plus élevée que les plaintes fondées sur d'autres motifs; les autres motifs les plus fréquemment cités sont l'âge, la déficience et le sexe.

La Commission a demandé aux professeurs Reeves et Frideres de l'Université de Calgary d'entreprendre une étude sur les résultats des plaintes qui nous avaient été présentées en rapport avec les différents motifs. Leur étude, basée sur la revue des dossiers datant des premières années de fonctionnement de la Commission, de 1978 à 1983, laisse croire que les enquêtes sur les plaintes basées sur la race, la couleur, l'origine nationale ou ethnique suivaient un modèle différent de celui des plaintes basées sur les autres motifs, comme le sexe. Les façons de recueillir des preuves dans les cas de plaintes à caractère racial aboutissait souvent à la conclusion que la documentation probante disponible ne soutenait pas les allégations de discrimination. Les plaintes de discrimination raciale étaient donc rejetées dans une proportion plus élevée que dans le groupe de cas témoins portant sur la discrimination sexuelle.

L'étude a fait ressortir deux points importants pour nous. Le premier est la nécessité de respecter des normes d'enquête strictes et uniformes pour toutes les plaintes afin qu'il soit plus facile de déterminer si, dans une circonstance donnée, il y a effectivement de la discrimination.

Sans attendre la publication des résultats, la Commission avait créé la section des enquêtes de politiques nationales pour assurer l'efficacité et l'uniformité des enquêtes sur les plaintes. Ce groupe recrute des enquêteurs responsables des causes majeures, joue un rôle de formation et de consultation auprès des enquêteurs partout au pays et assure l'uniformité de la qualité des enquêtes effectuées.

Nous croyons que les changements administratifs et de procédures que nous avons apportés ont porté fruit. En 1985, le pourcentage de causes rejetées, un indicateur grossier et souvent trompeur au mieux, a montré davantage de similitude qu'antérieurement entre les plaintes basées sur la race et les plaintes basées sur d'autres motifs.

Reste le second point, qui est, en fait, une des raisons pour lesquelles nous vous avons invités à Ottawa aujourd'hui. Il nous faut en savoir davantage sur le genre de preuves que laisse dans son sillage la discrimination raciale. Dans les cas de discrimination voilée, nous avons habituellement besoin d'une preuve corroborante qui tend à appuyer la version des faits donnée par le plaignant plutôt que celle qui est donnée par l'intimé. Nous avons besoin d'une vue plus approfondie de la dynamique humaine et sociale du racisme dans ses manifestations individuelles et institutionnelles pour nous aider à mieux documenter la cause du plaignant, qu'il s'agisse de discrimination individuelle ou systémique. Et lorsque je dis "nous" je n'assume pas seulement le rôle du petit intervenant de la Commission canadienne des droits de la personne, mais de la valeur d'exemple, de l'équité en matière d'emploi, des programmes spéciaux, de l'action positive, quel que soit l'euphémisme employé pour désigner ces politiques d'action positive, qui sera vérifiée devant les tribunaux où la polémique devra céder le pas à la preuve empirique; et c'est ce que nous attendons de vous, les scientifiques calmes et objectifs.

La Commission n'est pas seulement une institution fédérale dont les programmes sont directement reliés à la diminution de la discrimination raciale et à l'amélioration des perspectives des membres des groupes minoritaires. Le Conseil du Trésor a récemment annoncé une politique d'action positive, pour les ministères gouvernementaux et les sociétés de la Couronne, qui vise les minorités visibles. Emploi et Immigration Canada est évidemment un facteur clé tant du côté du marché du travail que de celui de l'élaboration et de l'administration d'une politique relative à l'immigration et aux réfugiés. La Direction du multiculturalisme du ministère du Secrétariat d'État patronne des projets, y compris de la recherche, qui doivent conduire à une meilleure compréhension de la coexistence de diverses cultures et de divers groupes. La Commission a deux tâches particulières à accomplir afin d'améliorer sa compréhension de la loi qui la régit en matière de discrimination raciale.

Premièrement, elle désire identifier les diverses facettes du phénomène de la discrimination raciale qui entrent dans son mandat afin de mieux faire appliquer la loi. Deuxièmement, elle souhaite donner de l'information au public concernant la discrimination raciale et la façon dont notre loi définit les responsabilités des individus et des institutions.

La réaction des Canadiens à nos récentes augmentations de l'immigration des minorités visibles diffère de celle des Européens ou des Américains. Et, seulement pour situer le contexte, voici certains pourcentages qui illustrent bien les changements spectaculaires qu'a connus l'immigration au cours des quinze dernières années. Je suppose que la plupart d'entre vous les connaissent, mais lorsqu'on les voit dépouillés de tout contexte, les pourcentages nous font prendre conscience de l'ampleur du changement. La proportion d'immigrants européens est passée de près de 65 % en 1968-1969 à 35 % en 1981-1982. Au cours de la même période, l'immigration en provenance des pays d'Asie est passée de 1 % du total à près de 40 %. D'après Statistique Canada, les immigrants sont, la plupart du temps, des étudiants, ou des professionnels et des semi-professionnels destinés au marché du travail. Le Canada est une société qui, à l'exception des autochtones, a été édifiée par l'immigration. Cela n'a pas été le cas, par exemple, de la France et de l'Angleterre. Ces pays ont connu récemment une augmentation des tensions raciales centrées sur l'arrivée récente des minorités visibles. La discrimination contre les Noirs aux États-Unis, un autre pays d'immigrants, a des racines historiques uniques. Aucune région du Canada n'a eu, autant que les États-Unis, une économie dépendante du travail des esclaves. C'est pourquoi les expériences passées et présentes de la communauté noire des États-Unis peuvent ne pas être directement utiles lorsqu'il s'agit d'interpréter la présente situation de multiplicité des groupes raciaux et ethniques au Canada.

Les questions qui nous semblent essentielles si nous voulons améliorer l'efficacité de nos interventions dans le cas des motifs reliés à la race dans le cadre de notre mandat seront étudiées par vous au cours des différents exposés d'aujourd'hui et dans les ateliers, mais je veux les évoquer très brièvement.

Une des premières questions qui surgit lorsqu'on parle de discrimination raciale est la suivante : est-ce que tous les groupes minoritaires visibles sont traités de la même façon en matière d'emploi? Sinon, comment expliquer les différences?

Par ailleurs, peut-on dire que l'appartenance à un groupe donné est plus susceptible de conduire à ce qu'on pourrait appeler un emploi sans issue? Est-ce là une question de ségrégation au niveau de l'emploi ou est-ce plutôt une forme d'autosélection qui peut avoir des résultats favorables pour ce groupe?

D'autres questions peuvent se poser pour ce qui est de la dynamique d'emploi, cette fois concernant les tests utilisés dans le processus de sélection. Ces tests sont habituellement mis au point dans le contexte de la culture américaine anglo-saxonne, avec les hommes comme norme de référence. Nous nous demandons si les tests utilisés par les employeurs peuvent avoir un effet négatif sur les divers groupes minoritaires visibles. Est-ce possible?

Les stéréotypes sont un autre aspect de la question de la discrimination raciale. Pendant leur formation, les policiers et les agents des douanes, entre autres, sont exposés à des stéréotypes ou à des portraits robots qui ont pour but de les aider à identifier, à des fins préventives, les personnes susceptibles de commettre des actes illégaux ou d'arrêter des personnes qui sont présumément coupables. En fait, cette question est actuellement devant deux de nos tribunaux. L'utilisation de ces portraits robots peut conduire à des interrogatoires et même à des arrestations pour interrogatoire. Quand cette pratique est-elle discriminatoire?

Vient ensuite la question du lien entre la recherche universitaire d'une part et les changements sociaux d'autre part. Peu de théoriciens des questions sociales ont manifesté un intérêt particulier à l'égard des relations interraciales. Ce n'est pas surprenant étant donné que le problème n'a été identifié que récemment comme étant un sujet d'intérêt pour les sociologues, les politicologues, les historiens et ainsi de suite. Nous commençons tout juste à développer un corpus de littérature canadienne dans le domaine. Jusqu'à maintenant, peu des idées avancées par les spécialistes des sciences sociales ont fait leur chemin jusqu'au processus de formation des politiques publiques. Il y a toutefois une exception notable, ce sont les études faites pour la Commission royale d'enquête sur l'équité en matière d'emploi.

Et, à mon avis, le fait que ces études n'ont habituellement pas été incorporées à la Commission royale Macdonald donne certaines indications sur les raisons pour lesquelles les propositions formulées par cette Commission, par exemple en matière d'action positive, étaient dépassées. Je me retrouve un peu dans la peau d'un éditorialiste quand je parle ainsi, mais la loi me le permet. Quoi qu'il en soit, lisez le rapport Macdonald, vous comprendrez ce que je veux dire.

Des organismes communautaires ont, pour leur part, entrepris un certain nombre d'études. Cependant, ces études mettent l'accent sur des problèmes dans des communautés données et ne présentent habituellement pas de modèle de changements. La question est la suivante : n'y aurait-il pas lieu de créer des liens fonctionnels entre les théoriciens et les organismes communautaires afin d'unir nos forces dans de la recherche et dans des actions qui pourraient mener directement vers une diminution de la discrimination raciale? On ne peut espérer trouver de réponse à toutes ces questions en un jour. Toutefois, même un début de réponse à certaines des questions constituerait une première étape très utile d'une stratégie à long terme que nous voulons élaborer.

La Commission suit de près l'évolution de tout le domaine de la recherche sur la discrimination raciale. Elle veut acquérir de nouvelles connaissances pour l'aider à s'acquitter de son travail quotidien d'enquête sur les plaintes, d'information du public et de perfectionnement des politiques.

Comme vous le savez peut-être, la Commission a demandé à Mme Frances Henry, professeur d'anthropologie à l'Université York, de procéder à un relevé de la documentation couvrant le domaine de la discrimination raciale. Mme Henry présentera les résultats de sa recherche ce matin. Nous espérons qu'une discussion stimulante s'ensuivra et que tous et chacun d'entre vous aurez trouvé la journée utile. Je vous remercie.

Maureen O'Neil :

Merci beaucoup, monsieur Fairweather. Comme on vient de vous le dire, Mme Frances Henry prendra la parole ce matin pour nous parler de sa recherche et je voudrais maintenant lui demander de venir à l'avant.

Je voudrais dire aux intervenants qu'ils peuvent utiliser la tribune ou ils peuvent prendre la parole en demeurant assis, comme ils le désirent.

Mme Frances Henry :

Je n'ai pas l'intention de parler très longtemps, je vais donc rester à ma place. Merci, Maureen.

Pour commencer, permettez-moi de remercier la Commission pour avoir organisé cet atelier. C'est la première fois, selon moi du moins, que des praticiens, des travailleurs, des chercheurs, des représentants gouvernementaux, des fonctionnaires et ainsi de suite, oeuvrant dans le domaine des relations interraciales ont été rassemblés pour diffuser et échanger des opinions sur cette très importante question. Je crois que la Commission a pris là une initiative très importante et je suis très heureuse d'avoir le privilège d'y prendre part.

Ceci étant dit, toutefois, j'espère que ce processus sera plus qu'un échange d'opinions et d'idées parmi les personnes présentes et que cet exercice nous conduira vers de nouveaux champs de recherche novateurs destinés à améliorer les relations interraciales dans la société canadienne et à l'intérieur des institutions canadiennes. J'espère donc que cet exercice débouchera sur un résultat très pratique et, à la différence, et je me dois de le dire, à la différence de nombreux autres exercices spéculatifs qui ont lieu dans toutes sortes de contextes avant d'aller mourir dans différents classeurs un peu partout au pays, j'espère qu'il résultera de l'exercice d'aujourd'hui quelque chose de plus en matière de mise en oeuvre.

Permettez-moi de continuer avec quelques observations générales tirées de l'étude documentaire que j'ai faite en tentant d'aider à organiser cette journée et, en guise d'apologie, je dois vous dire qu'il est toujours difficile d'organiser une revue de l'état des connaissances dans quelque domaine que ce soit, tout particulièrement lorsqu'il s'agit d'un sujet aussi sensible et délicat que celui des relations interraciales, cela devient encore plus difficile et l'on ne sait vraiment pas par où commencer, comment procéder et quoi faire pour obtenir quelque chose de systématique, ce qui est l'essence même d'une étude documentaire sur l'état des connaissances.

Il y avait plusieurs approches possibles; j'ai décidé de prendre une approche institutionnelle dans cette étude et de mettre l'accent sur certaines des grandes institutions de notre société afin de dégager essentiellement trois questions ou trois éléments de réponse à trois questions.

Premièrement, qu'a-t-on fait comme recherche en matière de questions raciales à l'intérieur de ces structures de la société? Deuxièmement, jusqu'à quel point l'étendue de nos connaissances et de notre compréhension des interrelations entre les races et chaque institution comme, par exemple, entre la race et l'emploi, a-t-elle été élargie ou augmentée de façon à ce que nous sachions comment changer ces institutions. En d'autres termes, dans quelle mesure la recherche a-t-elle été faite dans des directions qui nous permettraient vraiment de suggérer des modifications, des changements et des améliorations. Dans quelle mesure pouvons-nous avoir une influence réelle sur la structure des institutions de notre société dans le but d'apporter à tous les participants éventuels justice, égalité et ainsi de suite. Et troisièmement, bien sûr, quelles lacunes constatons-nous dans la documentation?

Dans une certaine mesure, en faisant la lecture et la revue d'une grande quantité de documents, et je m'excuse des omissions (quand les délais sont brefs, il y a toujours des omissions) j'ai eu l'impression que le domaine, le secteur des relations interraciales avait vraiment été survolé une fois, vous savez, effleuré très légèrement, mais que rien n'avait vraiment été fait en profondeur ou avec beaucoup d'intensité. Les lacunes sont devenues évidentes.

Je ne citerai que quelques exemples. Même si, par exemple, les victimes de discrimination ont été étudiées de bien des façons, nous avons encore besoin d'une étude ethnographique en profondeur de certains groupes et communautés de personnes non blanches, comme par exemple les Indo-Pakistanais dans certaines régions du pays, les Noirs et particulièrement les Antillais, pour analyser tant au niveau individuel que collectif comment ces communautés ont mis au point des stratégies pour faire face à la situation et quels genres de stratégies : stratégies de survie, mécanismes de défense, création d'institutions parallèles, et ainsi de suite, la liste est longue. Il n'y a pas, par exemple, à ma connaissance du moins, d'études approfondies de la communauté antillaise dans notre pays qui traitent de ces questions particulières.

Il y a le domaine de l'emploi; et je crois que nous allons passer beaucoup de temps à parler de l'emploi aujourd'hui, pour des raisons évidentes. En dépit de recherches considérables, il y a encore des lacunes très évidentes dans nos connaissances de certaines dimensions essentielles comme la composition d'une population active donnée. Il est essentiel de procéder à un travail de comptabilisation sociale. La mobilité spécifique des non Blancs dans une région, je crois, est une préoccupation cruciale. Ce dont nous avons particulièrement besoin, selon moi, c'est de capitaliser sur l'amorce de mesures, certes limitées, mais néanmoins réelles, vers l'équité en matière d'emploi, que M. Fairweather a déjà mentionnées dans sa présentation.

Nous n'avons pas encore assez de recherches pour démontrer comment créer et mettre en oeuvre ce changement, ou quelle serait la meilleure façon de sensibiliser et d'éduquer les employeurs. De quels types de formation avons-nous besoin? Qui devrait s'occuper de la formation à tous les niveaux institutionnels? Et enfin, la question essentielle, qui formera les formateurs? En d'autres termes, qui parmi nous possède la connaissance et les compétences précises qui sont nécessaires pour élaborer des programmes de formation pour des fins précises et ainsi de suite? C'est là toute la problématique qui découle je crois, automatiquement, des initiatives du début qui ont été prises dans le domaine de l'équité en matière d'emploi.

Dans le domaine de l'éducation, on semble avoir fait beaucoup. La documentation semble volumineuse et, dans une certaine mesure, elle l'est; mais lorsqu'on lit les études attentivement, un grand nombre sont très limitées, de portée réduite et n'ont qu'un caractère exploratoire ou expérimental. Il me semble que beaucoup d'études dans le domaine de l'éducation sont à refaire. Tout particulièrement les méthodes globales pour combattre le racisme dans le domaine de l'éducation ont encore besoin d'être analysées avec soin. Dans ce domaine, l'expression éducation antiraciste est présentement sur toutes les lèvres. Qu'est-ce que l'éducation antiraciste? Comment peut-elle être mise en application? Doit-elle l'être? À quel endroit intervenons-nous dans le système d'éducation? Et ainsi de suite.

Il y a ensuite les domaines essentiels où très peu a été fait jusqu'à maintenant; je veux parler, par exemple du logement, de l'application des lois, du racisme dans la GRC, par exemple, un secteur où il y a présumément discrimination. Nous avons très peu de documentation systématique là-dessus. Le système pénal, le fait que des observations impressionnistes laissent croire que le racisme est florissant dans les pénitenciers; nous en savons très peu à ce sujet, en termes de recherche documentée. Le domaine de l'immigration, pas nécessairement surtout pour ce qui est de la politique, mais pour ce qui est de la mise en oeuvre. Comment la politique d'immigration est-elle réellement mise en oeuvre? Par qui? Dans quel contexte? Et dans quelle mesure les stéréotypes et la discrimination s'insèrent-ils dans le processus?

En plus de démontrer les lacunes évidentes dans la documentation, ce genre de travail nous amène à un certain nombre d'autres généralisations. J'en mentionnerai quelques-unes. Peut-être est-ce en vain, mais je crois qu'il faut le répéter encore; il devient clair que notre objectif d'ensemble devrait être l'effort pour combattre le racisme systémique. M. Fairweather a évoqué cette question dans son préambule et je crois qu'il n'est pas inutile de répéter ce point. Nous devons nous concentrer davantage sur la totalité des dispositions et des modèles présentement en place à l'intérieur de chaque institution pour voir comment ces dispositions, ces actes, ces politiques et ces modèles conduisent délibérément ou par inadvertance à l'exclusionnisme sinon à la discrimination raciale manifeste. Quand ces dispositions et ces actes auront été isolés et décrits, nous pourrons commencer à apporter des changements ou à tenter de le faire. Les méthodes et les moyens pour changer ces actes ne pourront vraiment être mis en oeuvre que lorsque ces actes auront été isolés et compris. Il ne sert à rien, par exemple, de dire à une grande entreprise qu'elle fait preuve de discrimination à l'encontre de certains types de personnes et qu'elle devrait changer ses méthodes et avoir davantage conscience de ses responsabilités sociales et ainsi de suite. Les pratiques qui vont du recrutement et de l'avancement à la façon dont certains grands employeurs répartissent leurs dons de charité dans la société doivent être isolées avant de passer, bien entendu, à l'éducation, à la formation et aux autres solutions structurales effectives. Il faut mettre l'accent davantage sur les forces de discrimination, en d'autres termes, et probablement moins sur la dynamique du préjugé psychologique.

Il se dégage une autre généralisation de mon travail : c'est la nécessité d'effectuer la recherche sans perdre de vue la mise en oeuvre des changements et d'examiner plus attentivement le gouvernement en général et certains organismes gouvernementaux en particulier, entre autres la Commission des droits de la personne. Ici encore, M. Fairweather a en quelque sorte vendu la mèche pour ce qui est des remarques que je me propose de faire sur la nécessité de s'entendre avec les paliers de gouvernement. À l'heure actuelle, la Commission fédérale et les Commissions provinciales sont les seules agences du gouvernement habilitées à s'occuper des questions pour lesquelles nous nous sommes réunis aujourd'hui. Je crois qu'il faudrait s'interroger de façon générale sur l'efficacité du travail de toutes ces commissions. Un certain nombre d'études, et

particulièrement celle qui a déjà été citée plus tôt par Reeves et Frideres, ont démontré certaines insuffisances réelles dans la façon dont les plaintes à caractère racial ont été traitées par la Commission. Les méthodes utilisées pour former le personnel des commissions sont-elles efficaces et appropriées? Comment la Commission peut-elle elle-même aider à la formation des autres? Quels changements faut-il apporter pour renforcer la Loi sur les droits de la personne? La Commission devrait-elle devenir davantage pro-active; adopter une attitude de défense vigoureuse en recherchant activement et en amorçant des enquêtes plutôt qu'en attendant patiemment que les plaintes viennent jusqu'à elle?

Selon moi, bien sûr, mon parti pris est clair, tant au niveau fédéral que provincial, les commissions devraient prendre l'initiative des mesures à l'encontre des contrevenants. Et qu'en est-il du rôle de la Commission en matière de surveillance de l'équité en matière d'emploi? Je crois que c'est là un important secteur de préoccupation pour un très grand nombre de praticiens qui oeuvrent dans le domaine des relations interraciales; je ne suis pas certaine que les réponses puissent être trouvées, mais les questions devraient être posées.

De plus, je crois que la question plus large du rôle du gouvernement, non seulement pour protéger les minorités, mais pour leur permettre de participer plus complètement à ses agences et à ses ministères, plus particulièrement dans un domaine comme celui de l'emploi. Nous savons déjà qu'il y a un nombre croissant de mouvements d'action positive dans les ministères gouvernementaux. Il faut bien sûr applaudir à ces mesures, mais elles ne semblent pas suffisantes. En général, je crois que de façon empirique on peut affirmer que le gouvernement lui-même, le secteur public, doit prendre une position très claire sur ces questions et essentiellement commencer par donner l'exemple.

Dans l'étude que j'ai parfois citée dans mon travail, "Pas de discrimination ici", parmi tous les employeurs passés en revue, près du quart étaient des agences gouvernementales et elles n'étaient pas à l'avant-garde de la pensée, des attitudes ou du comportement progressif.

Ainsi, en général il faudra procéder à des recherches sur une foule de questions fondamentales pour savoir comment les changements peuvent réellement être réalisés. Cela suppose des efforts de formation, de sensibilisation et, par-dessus tout, des changements dans les structures et les politiques. Et enfin, et je m'adresse ici à mes collègues universitaires et je veux parler de généralisations, il existe, je crois, un important besoin de recherche appliquée et de recherche militante dans le domaine des relations interraciales. En tant qu'universitaire moi-même, je n'irai pas jusqu'à dire que l'on devrait renoncer à la recherche pure ou fondamentale mais plutôt que nous devons nous orienter vers une recherche de haut calibre, vers une recherche de politique publique solide au plan méthodologique et théorique et vers une recherche axée sur la défense d'intérêts particuliers. Merci.

Maureen O'Neil :

Merci beaucoup. Frances, peut-être devriez-vous rester assise à l'avant parce que j'espère que nous passerons maintenant à la discussion de certaines de ces questions et il serait très utile de vous avoir aussi pour que vous puissiez apporter votre contribution. Je propose que ceux parmi vous qui désireraient soulever certains des points extrêmement importants que Mme Henry a mentionnés posent leurs questions ou fassent leurs commentaires au microphone parce que, comme vous l'avez vu, les délibérations sont traduites. Aussi, ceux qui ne l'auraient pas encore fait peuvent se procurer un dispositif pour la traduction, dans le corridor.

PÉRIODE DE QUESTIONS

**Question**

Je m'appelle Ceta Ramkhalawansingh. Je représente ici la ville de Toronto. Frances, cette question s'adresse à vous et peut-être à quinconque voudrait faire un commentaire là-dessus. Je crois, que par le passé, notre recherche sur l'équité en matière d'emploi et les changements dans les institutions, une chose que les chercheurs qui ont oeuvré dans des domaines reliés aux femmes ont noté, c'est qu'il est très important de déterminer dans quelle mesure la problématique s'applique aux femmes ou aux hommes. Dans beaucoup des travaux qui ont été faits en matière de discrimination raciale, on n'a pas toujours fait la différence entre les modèles et les effets applicables aux femmes des minorités visibles et des autres groupes et j'aimerais savoir si vous voudriez élaborer sur le genre de recherche qui est à faire et le genre de programmes qui se rapportent à cette question afin de s'assurer que les femmes ne sont pas exclues de toute cette recherche.

**Réponse**

Oui, eh bien, je suis entièrement d'accord avec vous. Évidemment, c'est un secteur où il y a, selon moi, de grandes lacunes. En fait, où le processus commence-t-il? Je crois qu'il y a de nombreux points essentiels et que le domaine de l'emploi est parmi les plus importants auxquels nous devons nous attaquer et il me semble qu'il y a eu certaines études sur l'emploi des femmes immigrantes, ethniques, non blanches ou peu importe comment on les désigne. Comme cela m'apparaît, il y a encore beaucoup à faire. Je mettrais certes le domaine de l'emploi parmi nos priorités. L'autre domaine qui, selon moi, m'apparaît comme crucial vis-à-vis du rôle aux facettes multiples des femmes, porte sur les services sociaux et ce qui s'y rapporte; et encore, il semble qu'il y a eu un peu de recherche, comme vous le savez, mais très, très peu. Un troisième domaine, selon moi, que je peux mentionner comme cela, et qui présente de l'intérêt pour moi, sont les divers stress et contraintes qui sont imposés aux femmes, particulièrement aux femmes des minorités, concernant la gestion de leurs propres relations interpersonnelles, domestiques et autres. Autrement dit, jongler avec la multiplicité des rôles qui sont en cause pour toutes les

femmes, ou de nombreux types de femmes différents, mais c'est particulièrement essentiel, je crois, pour ces catégories de femmes parce qu'il y a tellement en cause, leur rôle économique est devenu tellement essentiel et comment réussissent-elles à aménager tous les rôles et les responsabilités qu'elles sont forcées d'assumer dans leur existence; donc, la gestion des relations de rôles interpersonnels me semble encore un autre domaine d'étude et je suis certaine qu'il y en a beaucoup d'autres.

**Question**

Je suis Ron Samuda de Queen's et je tiens à vous féliciter pour votre excellent résumé de la recherche. Il y a deux points sur lesquels j'aimerais entendre vos commentaires et peut-être avoir vos réactions. Il me semble que la question la plus fondamentale pour combattre le racisme se pose dans la formation des enseignants et que le problème, le problème fondamental auquel nous nous heurtons, c'est que les enseignants qui sont dans les écoles aujourd'hui ont reçu leur formation dans les écoles normales traditionnelles, non dans les facultés d'éducation, comme l'Ottawa Teachers Training College, et qu'ils ont été orientés vers ce que j'appellerais une pensée collective; il me semble que c'est probablement là que se situe le point central si nous voulons que l'effet de nos mesures se fasse sentir à long terme. Le second point, c'est la nécessité d'examiner les médias et le fait que la plupart des manuels que nous utilisons dans les écoles et particulièrement dans les écoles normales sont axés sur cette pensée collective, qui est beaucoup dans la ligne de pensée américaine plutôt que dans la ligne de pensée canadienne; c'est là la racine de notre problème si nous voulons parler d'antiracisme.

**Réponse**

Eh bien, je ne peux qu'être entièrement d'accord avec vous. Je crois que, dans tout le monde de l'éducation, la personne la plus importante à influencer est l'enseignant; et je sais que la formation des enseignants, certainement à ma propre université, est extrêmement inadéquate concernant non seulement les relations interraciales, mais concernant de nombreuses autres dimensions aussi. Ce que nous offrons à York, et je crois que c'est une pratique courante dans nombre d'institutions et d'universités, c'est une bonne dose de multiculturalisme, et cela passe pour toutes sortes de formations et c'est bien sûr totalement inefficace.

**Question**

Bonjour, je m'appelle Norm Buchignani et je viens de l'Université de Lethbridge. J'aimerais faire deux commentaires très brefs. Un pour appuyer Frances Henry et l'autre, pour appuyer le premier intervenant. Voici le premier point : je crois que, dans le domaine des relations interraciales, la littérature en sciences sociales au Canada est peu abondante parce nous présumons être des scientifiques en ce sens que notre discours devrait éliminer les alternatives peu plausibles à la lumière des preuves indiscutables afin que nous puissions, à partir de cette base, acquérir une meilleure perception des

phénomènes que nous examinons. Et, ayant une certaine maîtrise de cette littérature, si j'étais malicieux, je pourrais aujourd'hui faire la démonstration ou bien que la discrimination raciale a peu d'importance et qu'il serait préférable de passer à des sujets plus importants ou bien je pourrais faire la démonstration contraire, à savoir que c'est endémique. Alors, si je peux me servir de cette littérature pour faire les deux, cela vous en démontre clairement les faiblesses étant donné que nous devons, en fait, si nous voulons bien croire que nous faisons notre travail consciencieusement et que nous le faisons sans idéologie excessive, être capables de solutionner cette question au moins, lui conférer une position médiane. Et je crois que cela signifie qu'il s'agit d'une question très essentielle parce que, voyez-vous, si nous désirons asseoir les politiques gouvernementales et celles des agences privées, voire celles du secteur privé, sur des preuves factuelles d'inéquité raciale, nous aurions avantage à bien connaître quelles sont les injustices, et à l'heure actuelle, si je peux, comme je l'ai dit, présenter deux argumentations opposées, non de bonne foi mais simplement pour être malicieux, nous sommes dans une situation assez triste. Le second point, c'est seulement pour souligner le problème essentiel des femmes de deux façons. Premièrement, je crois que l'ensemble du discours sur les droits de la personne est principalement un discours d'hommes, même lorsqu'il s'agit de définir les droits fondamentaux de la personne. D'une façon pas trop voilée, le discours tend à mettre l'accent sur les choses où les hommes sont des participants différents et il tend également à mettre l'accent sur une orientation vers ce qui constitue un droit à tendance masculine. De plus, lorsque nous nous efforçons de nous concentrer sur les relations interraciales, il faut bien entendu englober d'autres inégalités. Et encore, il me semble que le genre est la catégorie primordiale qui divise ou qui répartit l'humanité et je crois donc que dans ce cas, nous devons veiller à ne pas placer le genre dans un contexte où il ne devient qu'une autre variable lorsque nous examinons les inéquités raciales car, en le faisant, nous aurions une grave distorsion de la réalité de ce que nous examinons.

Maureen O'Neil :

Merci. Voulez-vous ajouter quelque chose?

Mme Frances Henry :

Je voudrais seulement dire ceci : je crois que nos pensées, à Norm et à moi sont très près l'une de l'autre sur un grand nombre de questions; je ne peux que souligner l'importance de ses propos.

Maureen O'Neil :

J'aimerais ajouter un petit commentaire. Je crois que ce point, à savoir s'il s'agit d'un très gros problème ou d'un problème inexistant, en est un que nous devons retenir toute la journée parce que si nous voulons examiner l'influence sur les politiques et l'influence sur les législateurs, la façon dont la question est perçue prend une importance extrême.

**Question**

Charles Ungerleider, Université de Colombie-Britannique. Frances, votre exposé a été utile pour moi parce qu'il met certaines choses en perspective; j'ai été particulièrement intéressé par votre analyse du fait que les relations interraciales n'ont pas occupé une place de premier rang dans la tradition des sciences sociales. J'aimerais vous entendre élaborer sur l'absence d'études portant sur l'intersection entre le genre et la classe sociale dans les relations interraciales et bien sûr dans la discrimination raciale. Et l'absence de ces études est encore plus manifeste lorsque nous regardons notre maigre tradition de recherches en sciences sociales et en relations interraciales. Je ne suis pas certain que "absence manifeste" soit un descriptif approprié, mais néanmoins, nous avons très peu d'études qui portent sur l'intersection de ces variables et ses relations par rapport à la discrimination. J'aimerais entendre vos hypothèses sur les raisons de cette situation ainsi que votre opinion sur ce qu'il y a lieu de faire.

**Réponse**

Eh bien, je ne peux guère que faire des hypothèses et avancer qu'en premier lieu, la race comme variable n'a pas donné lieu à beaucoup de recherches parce qu'elle n'a été perçue comme une dimension essentielle de la société canadienne que très récemment, ce qui fait que la liaison entre la race et quoique ce soit d'autre n'a pas vraiment été faite principalement parce que la race en elle-même a été perçue comme étant non existente, essentiellement. C'est un concept ou une série de conceptualisations qui proviennent de la littérature américaine ou peut-être de la littérature britannique, mais qui nous sont étrangers. De plus, la race n'a été étudiée dans ses dimensions politiques que récemment, ce qui peut avoir un effet. Un autre facteur, j'en suis sûre, a trait à la pratique des sciences sociales, de la sociologie, ou de l'anthropologie, de fusionner la race et l'ethnicité et l'énorme ambiguïté dans la littérature elle-même concernant la race et l'ethnicité non seulement parmi les étudiants mais parmi les professionnels. Comment ces principes sont-ils différenciés? Le sont-ils? Je crois que tout l'éventail de la théorie des sciences sociales et de l'établissement d'une théorie quant à savoir si la race est une variable primaire ou s'il s'agit d'une variable épiphénoménale a eu des conséquences sur le fait que la race n'a pas joué un rôle de premier plan dans l'établissement des théories ou dans les études qui sont sorties de la tradition des sciences sociales. Maintenant, pour revenir à votre question, il n'est donc guère surprenant que l'interface de la race avec le genre et la classe n'ait pas été vraiment examiné. La dynamique de la race elle-même n'a pas été clairement examinée; il me semble donc que cela explique pourquoi cette lacune particulière est encore évidente.

**Question** de Charles Ungerleider (suite)

J'aimerais, pendant un instant, vous demander d'aller encore plus loin dans votre exposé parce que je sais que vous êtes familière avec la recherche sur les relations interraciales dans d'autres contextes même dans des endroits où cette recherche est mieux développée, les questions de l'interaction entre le genre,

la race et la classe sociale, entre la race, le genre et la classe sociale et la race, l'effet de ces interactions est encore sous-représenté dans cette littérature. Alors puis-je vous demander encore d'aller plus loin. Selon vous, pourquoi en a-t-il été ainsi jusqu'à présent?

**Réponse**

Une autre raison je suppose, après avoir dit que la race elle-même est une variable sujette à beaucoup de spéculations plutôt que de recherches, je suppose, que l'on peut dire la même chose du genre. Autrement dit, à quand remonte la tradition de la recherche sur le genre? Dix ans, douze ans, à peu près. Deux des trois variables que vous avez citées sont toutes nouvelles, relativement parlant, du point de vue des sciences sociales. La classe est bien sûr la vision traditionnelle et a occupé une place beaucoup plus grande et je crois qu'on pourrait également se poser des questions sur l'effet de la pensée néo-marxiste dans les sciences sociales, laquelle soulève la question de la primauté de la classe et des éléments qui y sont reliés par opposition à des choses comme le genre et la race qui ne sont même pas envisagées, ou qui sont envisagées à la manière d'un épiphénomène. C'est là une question intéressante qui devra être développée.

**Question** - Juanita Westmoreland-Traoré

Pour commencer, je veux dire que j'apprécie beaucoup tout le travail de recherche de M^me^ Henry et, bien sûr, pour en venir à l'encyclopédie que vous nous avez présentée ce matin, l'aperçu général de la recherche dans les études sur les relations interraciales au Canada, c'est très précieux. Ce que j'ai à dire est peut-être un peu répétitif, mais selon moi, un des domaines qu'il serait utile d'explorer et qui ne ressort peut être pas clairement de la présentation qui nous a été faite, c'est l'importance de l'expérience des peuples autochtones au Canada, en tant qu'étude de cas ou comme matière pour les études des relations interraciales au Canada. Je sais qu'il y a des variables et je sais que lorsque nous parlons de communautés ethniques, nous n'incluons normalement pas les peuples autochtones en raison des droits différents et ainsi de suite. Mais si nous parlons de relations interraciales, je crois que c'est un domaine d'étude fondamental qui peut être très révélateur, qui serait utile et qui a un prolongement dans notre quotidien et je crois que cela nous serait également utile pour l'étude des modèles institutionnels de racisme, de racisme systémique et ainsi de suite, et parfois, je crois que ces questions sont peut-être plus claires là. Voilà pour ce point. Autre élément, je voudrais revenir sur ce que M. Fairweather a dit au sujet du fait que le racisme au Canada n'est pas nécessairement nouveau; je crois qu'il a mentionné le fait que l'augmentation de l'immigration en provenance de certaines régions, Asie, Afrique ou Antilles, met davantage en lumière certaines questions; et je crois que c'est important pour l'étude des relations interraciales au Canada, à mon avis, de voir quelle a été la contribution de la politique d'immigration aux relations interraciales au Canada. Si vous mentionnez les États-Unis, il est certain que l'esclavagisme a eu un effet déterminant sur les relations interraciales dans ce pays et ainsi de suite. Au Canada, je crois que la politique d'immigration est très importante. Elle a évolué, elle a changé mais,

en même temps, il y a certains modèles qui sont là, et il est important pour nous de pouvoir aborder également cette question comme étant un domaine fondamental. Une dernière chose qui est selon moi très importante, c'est l'administration de la justice et le système pénal. Vous l'avez mentionné. Je crois que tout le domaine de la loi, des politiques juridiques et de l'établissement de ces politiques dans les agences chargées de faire appliquer les lois est fondamental et qu'il s'agit d'un secteur critique parce que les effets et les outils qui sont utilisés dans ces domaines sont très forts.

Maureen O'Neil :

Juanita, vous ne vous êtes pas présentée. C'était Juanita Westmoreland-Traoré, elle est présidente du Conseil des communautés culturelles et de l'immigration du Québec.

**Réponse** de Mme Henry

Je ne sais que répondre à cela, Juanita, mais permettez-moi de vous faire une confidence, pour commencer, concernant votre première réflexion au sujet des autochtones. De façon générale, bien sûr, je suis entièrement d'accord que l'histoire et la dynamique de la discrimination raciale ne peuvent être véritablement comprises dans son sens le plus large sans une compréhension attentive de l'impact de la discrimination raciale, des relations interraciales et de tout ce qui s'ensuit sur les autochtones. Mon problème à ce sujet, c'est que tout ce domaine est immensément complexe. Si nous ajoutons à cela la gamme de complexités que suppose l'étude des autochtones, de leur histoire, de leur dynamique temporelle, des questions qu'ils débattent, de leurs problèmes en matière de discrimination et tout le reste, l'immense complexité des revendications au sujet des ressources, des revendications territoriales, le statut actuel des autochtones et ainsi de suite et encore et encore; il me semble que la tâche devient alors tellement énorme, et je parle en mon nom personnel, que je ne peux en mesurer l'ampleur. Lorsque je passe en revue la recherche sur les relations interraciales, oui, j'exclus les autochtones non pas parce qu'il faut les exclure, mais l'énormité des questions qu'ils présentent à l'égard de la société canadienne exige une compétence très, très spécialisée et poussée, que personnellement je n'ai pas et que je pourrais acquérir, je crois, en dix ans d'étude, si ce n'est que d'une façon très superficielle. Par conséquent, je suis certes entièrement d'accord pour dire qu'il faut inclure les autochtones dans notre aperçu général des relations interraciales. Je crois que la difficulté tient au fait que nous nous trouvons en face d'un problème tellement complexe et la documentation elle-même est si énorme que je me refuse à imaginer quelle aurait été la longueur de cet exposé si j'avais, et je vous rappelle que je ne suis pas qualifiée pour le faire, mais si j'avais inclus la documentation sur les autochtones; je crois que j'ai mal répondu à votre question, je crois qu'il s'agit plutôt de ma part d'une confession.

**Question**

Mon nom est Fred Wien, de l'Université Dalhousie. J'aimerais faire quelques remarques sur l'étude documentaire et l'agenda de recherche qui a été proposé. Si je coupe les cheveux en quatre, c'est dans le but de comprendre la difficulté de ces études et la complexité de la question. Dans l'ensemble, j'ai trouvé le

travail très utile. Voici les deux remarques que j'aimerais faire : premièrement, il y a eu quelques références, dans l'exposé, à l'absence de recherche sur ces questions dans les régions atlantiques du Canada et je crois que ce n'est pas tout à fait vrai, je crois qu'il y a en fait un nombre élevé d'études qui n'ont pas été incorporées dans l'étude.

Mme Frances Henry :

Où sont-elles? Je serais vraiment très heureuse de les trouver car cela m'a été impossible.

**Question** de Fred Wien (suite)

Eh bien, je pourrais vous en donner une liste. Deuxièmement, l'objectif premier en effectuant la recherche n'est pas seulement d'accroître la base de connaissances, mais également de contribuer au changement social. J'ai trouvé qu'il y avait tout un fossé entre le genre de recherche qui a été proposé dont une grande partie me semble une prescription descriptive de recherche, c'est-à-dire comment les minorités s'adaptent au racisme, ou des vérifications comptables de l'endroit où elles se situent dans la structure professionnelle, ou le comblement des lacunes dans les relevés sur les préjugés et les attitudes et ainsi de suite. Une grande partie de la recherche qui a été demandée se situait dans ces orientations et, je crois, relativement peu d'attention a été accordée à la nécessité d'effectuer une recherche qui porte directement sur la question, par exemple comment le changement s'opère-t-il? Quelles sont les causes de la discrimination ou du racisme? Comment nos minorités raciales et leurs positions dans une société industrielle avancée sont-elles conceptualisées et ainsi de suite? Et je crois qu'il est nécessaire d'accorder une certaine attention à cette sorte d'agenda de recherche si nous voulons nous attaquer directement à la question du changement de la situation au Canada.

**Réponse**

Eh bien je ne peux que dire qu'il y a certainement des domaines où il y a des omissions, mais il est très difficile, dans une revue de l'état des connaissances d'inclure tout ce qui est à inclure; il faut faire des choix. Et même si je suis d'accord avec certaines des omissions que vous avez citées, je crois qu'avoir fait une recherche ou quoique ce soit d'autre sur la façon dont le racisme est créé ou se développe aurait dû faire l'objet, essentiellement, d'un autre travail. De même, comment le changement doit-il être mis en oeuvre et je ne veux pas laisser entendre que ces questions ne sont pas importantes, bien sûr qu'elles le sont, mais cela exigerait un autre travail et ainsi de suite et je crois bien que cela exigerait la rédaction d'un livre, ce qui, étant donné les limites de temps et les autres contraintes, n'était pas faisable, mais je suis tout à fait d'accord qu'il y a de nombreuses additions, manifestement, qu'il faudrait prendre en compte dans la planification d'un agenda d'ensemble.

**Question**

Mon nom est Carol Tator, et je fais partie des rares personnes dans cette salle, je crois, qui ne font pas de recherche; je suis praticienne de l'art des relations interraciales. Je crois qu'une de mes questions essentielles, Frances, une dont je sais que nous avons parlé personnellement est la façon de combler le fossé entre les théoriciens, les chercheurs et les personnes comme moi, les praticiens. Une grande partie de la recherche, comme ce monsieur de Dalhousie vient de le démontrer, ne voit jamais la lumière du jour, je parle de ceux d'entre nous qui se voient comme des agents de changement à la recherche de la connaissance, la base de données qui donne l'élan du changement. Ce sera ma première question.

**Réponse**

Vous ne croyez pas que je vais répondre à cela.

**Question** de Carol Tator

Eh bien, je n'attends pas de réponse, ce que je veux, je crois, c'est faire ressortir une priorité pour les délibérations de la journée. Si la question n'est pas abordée d'une façon quelconque, je crois que nous en sortirons, vous savez, sans avoir vraiment abordé les problèmes réels.

**Réponse**

Évidemment, je crois que c'est absolument crucial et non seulement dans le domaine dont nous discutons aujourd'hui, mais je l'étendrais à des secteurs d'application beaucoup plus vastes. Le fossé entre la recherche et les praticiens est énorme et nous devons réfléchir à des moyens novateurs et astucieux de le combler. Je ne sais pas très bien comment, mais cela mérite certainement attention. En fait, nous avons déjà de la difficulté, dans le domaine universitaire, à nous tenir au courant de ce que tous les autres universitaires de notre propre domaine publient et écrivent. Pour revenir au commentaire au sujet des provinces de l'Atlantique, j'ai fait je ne sais combien d'appels téléphoniques, je crois que je n'ai pas communiqué avec vous, M. Wien, et c'est avec vous que j'aurais dû le faire, mais pour ce qui est de la recherche effectuée récemment dans les provinces de l'Atlantique, j'ai vraiment eu un résultat nul. Il est évident que de la recherche a été faite. Cela fait donc ressortir un problème de communication, qui est encore plus grand lorsqu'il s'agit des universitaires et des praticiens.

**Question** de Carol Tator

Ma deuxième intervention est un commentaire parce que je me vois comme un agent de changement qui doit toujours protester. Je m'élève contre un point du programme de la journée, et c'est un atelier sur les stéréotypes. Je crois que la Commission est confrontée à des questions beaucoup plus importantes dans le domaine de la recherche; les stéréotypes raciaux ne sont pas sans importance, mais ils se situent très loin dans le schéma général.

Maureen O'Neil :

Merci. J'aimerais faire une remarque sur cette question. Il serait extrêmement utile à la Commission que les participants mettent un peu l'accent sur l'utilisation des agences comme la Commission ou comme la Commission sur les relations interraciales dont Danny McIntyre de l'Ontario fait partie ou même le ministère du Multiculturalisme. Ce sont là des institutions qui ont toutes un rôle d'éducation du public. Dans quelle mesure ces institutions peuvent-elles être efficaces pour combler le fossé entre les praticiens de la communauté et les universitaires, que ce soit par, et j'hésite à utiliser le mot, par la vulgarisation des résultats de recherche, en les rendant davantage compréhensibles, en en faisant des outils qui peuvent être utilisés directement par d'autres institutions de la communauté, qu'il s'agisse d'entreprises, qu'il s'agisse d'écoles, et je crois qu'il serait utile, jusqu'à un certain point, que les gens qui sont ici puissent s'arrêter à cette question. En réponse à la seconde remarque de Carol sur les stéréotypes, la terminologie employée n'est peut-être pas tout à fait la bonne, mais parmi les questions qui se présentent et qui se sont présentées devant les tribunaux et que M. Fairweather a évoquées, il y a "Quand est-ce valide et quand n'est-ce pas valide de la part des ministères de l'Immigration ou des corps policiers, d'avoir recours aux portraits robots?" Cela se présente, par exemple, dans les aéroports lorsque des gens sont amenés à l'écart dans des affaires de drogue. D'après les différentes données que nous avons en main, il s'agit là d'une image qui a été développée.

Cela peut aussi être une prophétie auto-accomplie, mais la Commission devrait faire preuve de prudence lorsqu'elle amène une cause devant un tribunal quand l'intimé peut démontrer que l'utilisation des portraits robots est essentielle. Dans notre désir de traiter les plaintes plus efficacement dans ce domaine, c'est une question dont nous devons nous occuper. Ce n'est pas là une question à laquelle nous pensons en termes d'images ou de manuels bien que cela ait également sa place, mais cette utilisation très particulière des stéréotypes qui surgit encore et encore et c'est une chose dont nous devons nous occuper parce que la façon dont on s'en occupe a un effet direct sur la façon dont les plainte sont réglées.

(Un intervenant)

Je désire féliciter la Commission pour avoir réuni tous les participants, y compris les agents non gouvernementaux et ainsi de suite. Je crois que c'est une combinaison très utile bien que très inhabituelle. Il me semble qu'une partie du problème avec lequel nous sommes aux prises et une partie des raisons pour lesquelles nous mettons l'accent sur des choses comme la discrimination raciale et ethnique n'est pas étrangère à la structure actuelle que nous utilisons pour essayer de changer la situation. Je crois que nous ferions preuve d'un esprit soupçonneux en présumant que la structure actuelle ne maximise ou n'optimise pas notre capacité de faire face à la situation. Il me semble que la portée, le niveau de nos efforts pour corriger la situation exigent une ampleur et une complexité qui ont déjà été mentionnées auparavant. C'est là un élément qui peut être très facilement négligé si nous essayons

d'atteindre un objectif qui soit à la mesure de nos capacités. J'y vois un danger : c'est comme si un médecin vous administrait le médicament qu'il a dans sa pharmarcie plutôt que celui qui guérira la maladie pour laquelle vous le consultez. Je crois que ce pourrait être là un des éléments auxquels nous nous heurtons car la raison pour laquelle nous portons notre attention sur le racisme me semble, entre autres, venir de ce que nous voulons essayer d'améliorer la situation, ce qui suppose de changer les règles du jeu sociétal. C'est un très vaste domaine. Actuellement, selon moi, nous parlons essentiellement de mécanismes de contrôle qui ont à voir avec les chances que les gens en société ont dans leur vie. Si l'on commence à l'envisager sous cet angle, on commence à se demander qui établit et fait respecter les normes sociétales et comment. Car ce que nous tentons de résoudre ici, ce sont les préjugés et la discrimination, nous tentons de les définir et de les attaquer à partir des définitions raciales et ethniques et l'outil que nous essayons d'utiliser est la recherche; je crois qu'il est nécessaire que nous examinions attentivement ce que peut faire la recherche et quelle peut être sa contribution. Je dis cela surtout parce que la recherche tend à se déplacer dans une direction donnée, qui commence par des exercices descriptifs et analytiques, tandis que les administrateurs ou les personnes qui veulent réaliser des changements veulent franchir la barrière pour aller au-delà de la description et de l'analyse, jusqu'au comportement normatif et prescriptif, ce qui correspond aux besoins des administrateurs et des agents de changement. Les chercheurs refusent très souvent de s'aventurer sur ce terrain parce qu'il est plus raisonnable de poser les questions et de laisser la mise en oeuvre des solutions à ceux qui sont désignés pour le faire. Dans ce cas, nous aurions avantage à reconnaître que l'outil de la recherche a certaines limites intrinsèques en raison de sa nature même. Je voudrais aussi dire ceci : si l'on met l'accent sur le racisme en particulier, il y a des personnes qui iront jusqu'à dire que le racisme persiste parce qu'il est politiquement utile et qu'il ignore les faits et les connaissances car il n'en a pas vraiment besoin. Autrement dit, comme l'amour, cela ne se raisonne pas; nous avons fermé les yeux là-dessus à bien des endroits. C'est habituellement parce que le racisme et la raison vivent dans des univers différents qu'ils ne s'influencent pas vraiment mutuellement. Nous ne devons pas oublier cet aspect parce qu'il a des implications certaines sur le genre d'effets de changement que nous pourrions rechercher dans l'éducation quels que soient les outils que nous essayons d'utiliser. Nous tentons de changer les normes et les règles de la société dans laquelle nous nous trouvons et c'est pourquoi nous mettons l'accent sur cet exercice particulier auquel nous nous livrons aujourd'hui. Certaines questions dont on a parlé comme étant un problème, les stéréotypes, par exemple, existent simplement, dans un sens, parce que si l'on examine quels sont les domaines sociétaux critiques dans une société que ceux qui détiennent pouvoir, autorité et influence utilisent pour contrôler les changements dans la vie des gens, la plupart du temps, dans la plupart des endroits au monde, on constatera qu'ils se concentrent sur des domaines comme : l'éducation à tous les niveaux, officielle et non officielle, technique, etc.; deuxièmement, sur le revenu, je veux dire par là le chômage, le sous-emploi, l'avancement, et ainsi de suite; troisièmement sur les médias, particulièrement les médias de masse; quatrièmement sur l'immigration, surtout parce qu'elle contrôle la composition et la taille de la société et ainsi de suite, et cinquièmement, le droit de propriété, particulièrement de propriété foncière. Vous noterez que lorsqu'il

s'agit d'un domaine comme celui de l'éducation, on commence à reconnaître qu'une certaine partie de ce que dans quoi nous nous impliquons est essentiel pour tout le reste parce que tous les gens y passent peu importe ce qu'ils deviennent. Si vous prenez une notion comme les préjugés qui sont l'une des questions que vous espérez discuter, il semble qu'il y a presque toujours certaines caractéristiques ou facettes que vous devez reconnaître comme des composantes de la discrimination si vous voulez tenter de trouver une solution pour y remédier d'une façon efficace. Parmi ces composantes, vous constaterez que les stéréotypes font toujours parties des sept caractéristiques. Ceux d'entre nous qui ont observé l'éducation depuis quelques années ont également constaté que la façon dont on expose la discrimination dans l'éducation comporte également des stéréotypes comme caractéristique majeure en même temps que plusieurs autres choses sur lesquelles je ne crois pas pouvoir m'étendre présentement, faute de temps. Toutefois, il me semble que ces sept composantes qui définissent ou constituent ce que nous appelons la discrimination doivent être incluses dans nos efforts pour rectifier un changement ou approuver un comportement sociétal. Si nous pointons du doigt l'éducation comme étant un des secteurs parce qu'il est tellement essentiel à la société, je crois que nous devrions également reconnaître les principales façons dont la discrimination se manifeste dans l'éducation, ce qui nous permettra de réaliser les changements auxquels nous tentons de parvenir. Mais fondamentalement, je crois que nous devons reconnaître que nous pointons du doigt le racisme parce qu'il fait partie d'un tout beaucoup plus vaste sur lequel portent nos efforts, c'est-à-dire comment améliorer l'interaction sociétale. Et à moins de procéder ainsi, nous pourrions montrer du doigt quelque chose qui n'est pas vraiment le principal agent parce qu'il est extrêmement difficile de nos jours de définir le racisme et parce qu'il fait réellement intervenir le temps et l'héritage génétique et physiologique. Mais cela va plus loin, cela inclut la langue et la religion, l'attachement à la mère-patrie et toutes ces sortes de choses. C'est une autre des raisons pour lesquelles on a mis l'accent sur l'ethnicité de nos jours, parce que la pureté raciale est si extraordinairement difficile qu'il sera difficile pour vous de me regarder et de savoir qui était mon père. Et ici au Canada, les mariages interraciaux se pratiquent depuis tellement longtemps que la pureté raciale est extrêmement difficile même à définir, encore plus à reconnaître comme une réalité, ce qui explique probablement pourquoi bien des chercheurs préfèrent ne pas aborder la question mais plutôt se penchent sur l'ethnie et le racisme ou l'ethnicité au moins parce que cela fait partie des règles du jeu, du jeu multiculturel que nous jouons en ce moment. J'espère que cela vous aidera, mais nous pourrons aller plus en détail plus tard.

Maureen O'Neil :

Aimeriez-vous faire des commentaires, Frances?

**Réponse**

Tellement de choses ont été dites. J'aimerais faire une remarque, une seule remarque, et elle porte sur un point qui m'a beaucoup intéressée, c'est-à-dire jusqu'où la recherche peut-elle être menée et quelles sont les limites de la recherche? Je crois que cette question s'insère dans un ensemble plus vaste,

celui de la recherche et des politiques publiques. Dans quelle mesure la recherche peut-elle influencer les politiques publiques? Dans quelle mesure le devrait-elle? Quelles sont les limites? Et à la différence de l'intervenant précédent, j'incline à penser qu'il y a bien sûr des limites à la recherche, il y a des limites à tout, mais le processus de la recherche devrait avoir des liens beaucoup plus clairs et les conclusions de la recherche devraient être liées de façon beaucoup plus pratique aux politiques publiques et aux prises de décisions que ce ne fut le cas dans notre pays, tout en tenant compte de la difficulté de cette interaction, mais je crois que des politiques publiques éclairées ne peuvent être qu'améliorées si elles disposent d'une base de recherche solide.

Maureen O'Neil :

Merci. Le microphone 3 puis le 2.

**Question**

Mon nom est Waheed Malik, je travaille au Centre de recherches-actions sur les relations raciales. Je crois qu'à notre façon modeste, à Québec et à Montréal, nous avons tenté de présenter un modèle sur la façon dont la recherche sur les relations raciales et tout cela peut se traduire en action. Vous avez abordé certains des problèmes et des questions auxquels font face les minorités à Montréal et à Québec et nous avons décidé de faire porter notre action sur l'ensemble de la question des minorités visibles et de la police dans la région de Montréal. Je ne veux pas parler de la recherche comme telle, je crois qu'elle est disponible. Ce que j'aimerais faire, c'est que nous ne pouvons pas envisager la recherche d'une façon isolée. Le problème qui se pose, c'est de savoir comment nous ferons pour introduire le concept global d'une société multiraciale, d'une société multiculturelle au coeur de nos préoccupations. Si l'on commence à élaborer des modèles qui ne portent que sur le racisme de façon isolée ou sur le multiculturalisme de façon isolée sans tenir compte de la façon dont l'ensemble se développe, comment cela fonctionne, ce qui le fait avancer, ce qui ne le fait pas avancer, si l'on ne réalise pas cette relation, ou ce mariage, je crois que nous ferons tout le temps fausse route, parce que nous développerons des sociétés à deux dimensions, vous savez. Une société se compose de groupes marginaux, de petites minorités, de minorités raciales, le reste, c'est le courant dominant. Ainsi, tous les chercheurs, qu'il s'agisse d'universitaires ou non, ou de praticiens, doivent rassembler les deux. C'est un processus très difficile, mais je crois qu'il est très important que nous ne perdions pas ce contexte de vue. Ce que nous tentons de mettre au point, sans exclure les considérations théoriques de notre recherche, c'est de rassembler des personnes ayant des formations universitaires et des praticiens pour mettre au point un modèle, une méthodologie. Nous y travaillons et lorsque la recherche sera complétée, nous organiserons des colloques et des conférences. De cette façon, nous faisons connaître ce que nous avons fait et cela a un certain impact parce que notre recherche sur les services de police a reçu un très bon accueil auprès des praticiens, des groupes ethniques et des agences gouvernementales, particulièrement le service de la police de Montréal qui a

inclus dans son modèle certaines de nos recommandations. Il y a donc des possibilités, le potentiel est là. Il s'agit de les réunir, de les lier ensemble. Merci.

Maureen O'Neil :

Désirez-vous ajouter quelque chose, Frances?

**Réponse**

Non, je suis d'accord. Je crois que cela devrait faire partie de notre exercice d'aujourd'hui.

Maureen O'Neil :

Merci.

**Question**

Je m'appelle Jeff Reitz, je viens de l'Université de Toronto. Frances, je voudrais vous demander si vous voulez avancer des hypothèses sur les possibilités ou les perspectives de la recherche future sur les relations interraciales. Je crois que vous avez fait un travail spectaculaire en mettant en lumière la quantité de recherches sur les relations interraciales qui s'effectue dans notre pays. J'ai été stupéfié par le document que vous avez fait circuler. Mais néanmoins, nous convenons tous qu'il ne se fait pas beaucoup de recherche et qu'il faudrait en faire beaucoup plus, mais je me demande, après avoir passé le domaine en revue, comment évalueriez-vous les perspectives pour l'avenir. Permettez-moi d'élaborer brièvement sur un sujet qui m'intéresse au plus haut point, à savoir la recherche comparée, c'est-à-dire comparer le Canada avec d'autres pays. Je crois que cela n'est pas défini comme étant de la recherche reliée aux politiques. Néanmoins, je crois que l'un des points de départ de la politique dans notre pays consiste à définir pour nous-mêmes ce que nous sommes et quel genre de pays nous avons. Très couramment, les Canadiens croient que dans le domaine des relations interraciales, quels que soient les problèmes que nous puissions avoir, nous nous en tirons beaucoup mieux que tous les autres pays. Nous partons donc avec une bonne longueur d'avance. On a fait allusion au cas des États-Unis. Je viens de terminer une étude, que je ne décrirai pas, comparant les États-Unis et la Grande-Bretagne, mais j'aimerais mentionner deux des choses que m'a apprises cette étude : la première, c'est que dans les années cinquante, en Grande-Bretagne, tous les dirigeants, les dirigeants politiques, depuis le sommet jusqu'aux gens oeuvrant dans le domaine des relations interraciales, tous faisaient la même comparaison que nous venons de faire entre la Grande-Bretagne et les États-Unis. Ils soulignaient que les Américains avaient la tradition de l'esclavage, les Britanniques ne l'avaient pas; ils dirigeaient plutôt un empire multiracial, et ils s'y connaissaient en matière de relations interraciales. En fait, durant la vague d'agitation sociale aux États-Unis dans les années soixante, le ministre responsable des questions raciales avait visité les villes déchirées par les émeutes aux États-Unis et était revenu en concluant que "grâce au ciel, la Grande-Bretagne

était à l'abri de cette sorte de problèmes." Ces politiciens n'étaient manifestement pas clairvoyants; les Britanniques font partie des gens sophistiqués, tout comme nous. Ils avaient clairement sous-estimé le potentiel de discrimination raciale et de conflits interraciaux dans leur société et je me demande parfois si nous ne sommes pas en train de faire la même chose dans notre pays. J'ai appris une autre chose en comparant la Grande-Bretagne et le Canada : j'ai appris à regarder l'évaluation de l'importance de la discrimination raciale, à comparer l'étude que vous avez faite et celle d'Effie Ginzberg qui a mesuré la discrimination raciale à Toronto avec les études qui ont été faites en Grande-Bretagne dans les années 1970 par Smith et MacIntosh, et qui les ont inspirés. L'importance de la discrimination raciale qui a été évaluée dans la main-d'oeuvre de Toronto est exactement la même que celle de Londres ou de Birmingham. Elle n'est pas moindre à Toronto. Même si nous avons des vues très éclairées sur la question des relations interraciales, notre comportement n'est pas différent, pour autant que nous le sachions, de celui qui prévaut en Grande-Bretagne. Pour revenir à la question du type de recherche que nous allons faire, je remarque que les études faites en Grande-Bretagne avaient été commandées par le Secrétaire à l'Intérieur. Le gouvernement a décidé qu'il voulait savoir ce qui se passait dans la société qu'il dirigeait. Votre étude a été faite par suite d'une campagne effectuée par certains universitaires qui croyaient que cette recherche devait être faite et, d'accord, c'était de la recherche subventionnée par le gouvernement, mais ce n'est pas une recherche qui a été amorcée parce que les dirigeants gouvernementaux désiraient savoir la vérité sur les relations interraciales dans notre société. Je me demande donc, dans un tel contexte, si vous seriez en mesure d'évaluer pour nous les perspectives de voir une attention accrue se porter sur la recherche concernant les relations interraciales, à tout le moins, sinon aux problèmes que posent les relations interraciales au Canada.

**Réponse**

Nous en avons parlé plus tôt et je crois que je suis plutôt pessimiste concernant le point que vous avez soulevé, Jeff, parce que je n'ai pas encore vu d'attention ou de préoccupations réelles, pour ce qui est du gouvernement, si ce n'est d'une façon symbolique parce que cela semble actuellement une question d'importance mineure. Mais je ne vois pas, je n'ai pas vu de preuve que les questions à caractère racial font partie des grandes préoccupations de nos dirigeants gouvernementaux, tant fédéraux que provinciaux. Bien sûr, il y a des exemples, ici et là, on légifère un peu, et ainsi de suite, mais pour ce qui est d'un élan majeur dans ce secteur, je ne crois pas qu'au Canada, du moins, si nous parlons au niveau de, disons divers gouvernements, on ait encore reconnu, et les Britanniques ne l'ont pas fait non plus, l'importance de la race dans les relations interraciales comme étant peut-être un élément majeur de division dans la société canadienne. Alors, qu'est-ce que cela signifie pour la recherche? Eh bien, en ce qui me concerne, encore une fois, je n'ai pas constaté l'existence de sources majeures de financement ou d'initiatives majeures visant à fournir les ressources financières ou autres dont ce domaine particulier pourrait avoir besoin. Espérons que ce sera un scénario de l'avenir, mais dans la plupart des cas, personnellement, je n'ai trouvé nulle part la preuve que les questions raciales étaient prises au sérieux par nos politiciens; il y a

peut-être une exception, je crois qu'il se fait davantage au palier municipal qu'au palier provincial ou fédéral. Et je crois que c'est quelque chose que nous devons regarder de près. Il me semble que partout au pays, il se prend davantage d'initiatives au niveau municipal, dans les grandes villes de notre pays. Deuxièmement, je crois que vous avez soulevé une autre controverse intéressante, un point essentiel. Ce qui est arrivé en Grande-Bretagne arrivera-t-il ici maintenant ou dans l'avenir? Puisque je parle en public, je me sens obligé de dire que j'espère que non. Si je regarde la question d'un oeil un peu plus critique, peut-être y a-t-il un nombre croissant de secteurs que nous devons surveiller de près et un important domaine de préoccupation, c'est l'accroissement du segment de la population entre 18 et 24 ans. Dans ces populations au sujet desquelles nous sommes réunis ici aujourd'hui, ce que l'on appelle les minorités visibles, il y a un groupe de plus en plus nombreux de jeunes sans formation, sans spécialité, sans emploi et chômeurs; c'est précisément l'ensemble de circonstances, comme vous le savez, qui a déclencé toutes sortes de situations explosives en Grande-Bretagne. Je crois que l'on commence à faire la preuve que ces éléments enclavés sont sans cesse croissants, les segments jeunes de la société, ils sont certainement présents à Toronto. Je crois qu'il existe des preuves réelles de cela. Alors, suivons-nous le modèle britannique? Encore une fois, je ne veux pas trop m'engager, mais je crois que nous en sommes encore à l'étape où, si nous reconnaissons un secteur vraiment troublé, nous devons porter notre attention, pas seulement l'attention de la recherche, mais clairement, l'attention reliée aux politiques, vers ce segment de la population parce qu'on sait que c'est là que se trouve le secteur potentiellement explosif. Et ce n'est bien entendu pas dans la première génération de migrants. Et ce ne sont pas les gens qui sont arrivés ici en provenance de diverses parties du Tiers-Monde à la recherche d'instruction, de formation, d'amélioration de leur emploi, ce sont leurs enfants qui sont directement visés. Et on en a un élément de preuve, si l'on revient à l'ensemble du domaine de l'éducation, dans la répartition scolaire, qui enlève aux gens leurs chances de mobilité puisque le processus de filtration les éloigne du courant scolaire pour les orienter vers d'autres secteurs. Je crois donc que toutes sortes d'éléments tendent à prouver que nous avons un problème potentiellement très sérieux. Il s'agit de savoir si nous le reconnaissons et si nous le tuons dans l'oeuf ou si nous nous dirigeons, comme l'a fait la Grande-Bretagne avant nous, vers toutes sortes de situations.

Maureen O'Neil :

Merci. Nous avons deux intervenants au micro. J'aimerais que nous puissions faire une courte pause après ces deux intervenants, avant de passer aux autres. Je veux simplement vous prévenir parce qu'il est possible de poser également les questions sur ces sujets après le prochain intervenant. Commençons alors par le microphone n° 3.

**Question**

Mon nom est Sammy Ifejika, je travaille à la Commission ontarienne des droits de la personne. Pour ce qui est des lacunes, j'aimerais être capable d'identifier une théorie plutôt que de demander votre réaction. Dans notre pays, il me

semble que nous répugnons à établir des comparaisons entre ce qui se passe ici et dans d'autres sociétés modernes du monde occidental, par exemple, même aux États-Unis. Quelle est la pertinence des expériences faites ailleurs; je dis cela parce que je crois que si nous sommes à la recherche d'une approche plus proactive, il serait peut-être utile d'examiner les expériences qui ont été faites ailleurs et de voir ce que nous pouvons faire afin d'empêcher certaines choses de se produire dans notre propre milieu. Et deuxièmement, il me semble qu'une bonne partie de la recherche faite au Canada a été dans un mode plutôt réactif, on parle de beaucoup de choses comme elles sont aujourd'hui, très peu en termes de ce qu'elles devraient être. Et ce qui se passe, alors, c'est que nous ne pouvons même pas examiner certains des relevés qui sont faits et les examiner d'une année à l'autre et faire, par exemple, une étude longitudinale des conclusions de synthèses, ce qui a vraiment changé. Avec les années, y a-t-il eu un changement quelconque en termes d'attitudes, en termes du nombre d'éléments auxquels nous pourrions nous intéresser. Encore une fois, je trouve que lorsque l'on examine une grande quantité de la recherche qui a été faite, la nature de nombreux travaux en est une de recherche institutionnelle documentaire. Quantité de documentation historique, et vous êtes parmi les rares universitaires à avoir fait une recherche documentaire et observé les problèmes très attentivement, je me demande seulement quelle est la place de ces vastes analyses de type quantitatif à l'étape où nous en sommes maintenant, particulièrement lorsqu'il s'agit de parvenir à certaines conclusions qui peuvent influencer une politique.

**Réponse**

Je trouve difficile de répondre à cela parce que, d'une part, je dirais que nous avons suffisamment de vastes études documentaires de type quantitatif. D'autre part, je dirais également qu'une société doit sans cesse se surveiller et qu'une approche de type documentaire sur une vaste échelle est, au plan méthodologique, une façon nette de le faire tous les cinq ans ou tous les dix ans pour constater s'il s'est produit des changements dans les habitudes. Il y a donc de la place pour cela. Toutefois, étant donné les priorités, cette méthode des relevés sur une vaste échelle me semble moins prioritaire et je crois que nous aurions besoin de plus d'analyses qui mettraient l'accent sur des secteurs institutionnels de la société plus restreints, plus intensifs, plus microscopiques; ce n'est toutefois que mon opinion actuelle sur le sujet; cela pourrait changer. Pour revenir à votre permier commentaire, je crois que, comme l'intervenant précédent, vous avez sous-estimé l'importance de la recherche comparée. Non seulement devons-nous nous observer dans nos institutions de façon isolée, mais bien sûr, nous devons examiner les développements et les modèles dans d'autres pays. Et vous savez, comme Jeff Reitz et d'autres l'ont fait remarquer, le modèle est vraiment la Grande-Bretagne. Vous avez vous-mêmes souligné que le modèle était vraiment la Grande-Bretagne, beaucoup plus que les États-Unis en termes de ce que d'autres sociétés peuvent nous apprendre de leurs erreurs passées. Il est donc évident que ce processus doit se poursuivre pour notre propre bien-être.

Maureen O'Neil

Merci. Professeur Samuda, un bref commentaire, peut-être.

**Question** (Professeur Samuda)

J'aimerais mettre l'accent sur une des raisons pour lesquelles il ne se fait pas de recherche anti-raciste. Selon mon expérience personnelle, en 1978, j'ai réalisé ou plutôt j'ai tenté de réaliser un projet de recherche du ministère de l'Éducation, mais nous avons presque été mis à la porte par les agents de recherche et par les commissions scolaires, celles de Toronto en particulier, parce qu'on a dit ce que nous tentions de faire était en fait raciste. Et ils utilisaient le mandat ou les principes de la Commission canadienne des droits de la personne, de la Commission ontarienne des droits de la personne pour nous assommer et dire que nous faisions preuve de racisme. J'ai écrit un livre intitulé The Psychological Testing of American Minorities; c'était très simple à faire aux États-Unis parce que c'est très clair qui est Noir et qui est Blanc, or dans notre pays, demander à quelqu'un s'il est noir ou s'il est blanc est apparemment contre le code des droits de la personne. Alors quand nous tentons d'établir s'il y a ou non préjugé, concernant la répartition et concernant le counselling et l'évaluation dans les tests, nous nous faisons souvent taxer de racisme. Nous rencontrons les mêmes difficultés présentement dans la ville de Hamilton en tentant d'établir les aspirations professionnelles et scolaires des minorités ethniques. Nous sommes arrêtés par la Commission des écoles publiques de l'Ontario sur cette base même. C'est le seul commentaire que je voulais apporter.

M. Fairweather :

Il s'agit d'une mauvaise interprétation de la Loi canadienne et ontarienne des droits de la personne. Nous avons bouclé la boucle mais apparemment ce n'est pas le cas de Hamilton. Et Hamilton devrait poser la question à la Commission de l'Ontario. Il est parfaitement légitime de demander de genre d'information. C'est très important, cela peut et doit être demandé sans offenser l'un ou l'autre des statuts.

**Réponse** de Mme Frances Henry

J'aimerais encore souligner l'importance de ce point parce que même s'il peut être légalement permissible de poser ces questions, c'est néanmoins très souvent presque impossible pour les raisons que vous citez. Et c'est également offensant pour les gens mêmes que nous tentons d'aider. C'est-à-dire les minorités elles-mêmes, pour des raisons très légitimes, ne veulent pas avoir ces aspects de leur ethnicité, de leur race ou quoi que ce soit, officialisés d'une façon quelconque, parce que dans d'autres sociétés sinon dans la nôtre, et dans le passé, cette évidence même a été utilisée contre eux. Il y a donc un certain fondement légitime aux craintes et aux suspicions que l'on rencontre dans les communautés minoritaires elles-mêmes lorsqu'il s'agit de recueillir et d'officialiser ce type de données. Il n'en demeure cependant pas moins absolument essentiel de recueillir ces données parce qu'autrement le processus de la recherche comme vous l'avez indiqué est saboté.

Danny McIntyre :

La présidente me permettrait-elle de faire un commentaire sur cette question.

Maureen O'Neil :

Un commentaire bref.

Danny McIntyre :

... parce qu'évidemment il n'y a aucune façon de concevoir une politique ou même d'évaluer ce qui se passe à moins de savoir qui est visé par la répartition, vers quel programme ces personnes sont orientées et ce qui est arrivé aux enfants et ainsi de suite. Cependant il est intéressant de noter qu'aux paliers supérieurs, il y a eu et il y a encore cette erreur de compréhension. Je sais que le fédéral également, que cette sorte de cueillette de données n'est pas permise par la loi, par la législation sur les Droits de la personne et en fait nous envoyons une lettre à tous les sous-ministres en Ontario encore une fois pour leur rappeler que non seulement c'est permis mais qu'en fait cette forme de cueillette est la bienvenue, si les données sont utilisées aux fins pour lesquelles nous espérons qu'elles le seront. Deuxièmement, je crois qu'en termes de résistance des gens à fournir cette information, si le développement et la planification se font de façon stratégique, comme l'enquête par le gouvernement de l'Ontario pour la cueillette de données concernant la race, la déficience, le sexe, le genre et ainsi de suite, les francophones, l'ethnicité, le taux de réponses peut être tout à fait étonnant; en fait il y a un taux de réponses de 70 % sur une enquête de type volontaire. Je voulais seulement faire ces commentaires.

Maureen O'Neil :

Je crois qu'il est très approprié de terminer cette séance sur la recherche par une discussion des données disponibles parce que c'est sûrement là le point de départ. Mme Frances Henry, je voudrais vous remercier de votre contribution ce matin. Je vous propose de prendre une pause de dix minutes et de revenir pour la dernière partie de notre programme ce matin. Merci.

APRÈS LA PAUSE

Maureen O'Neil :

J'aimerais rappeler ce que j'ai dit ce matin, c'est-à-dire les gens qui ont besoin d'appareil de traduction, vous avez quarante secondes pour vous précipiter à l'extérieur et aller vous en procurer avant que Mme Ledoyen ne prenne la parole; non vous n'avez même pas à sortir, je crois que c'est dans le coin. Alors, les gens qui ne l'ont pas encore fait, vous pouvez le faire maintenant.

Merci. Maintenant, je voudrais vous présenter Alberte Ledoyen, recherchiste à la Commission des droits de la personne du Québec à Montréal qui va nous présenter une étude qui se fait à la Commission du Québec et qui peut-être va nous donner des réponses quant aux questions de recherche universitaire qui étaient posées ce matin et celles des recherches pratiques.

Alberte Ledoyen :

Merci beaucoup, madame O'Neil. Je tiens à remercier et féliciter la Commission canadienne d'avoir organisé ce colloque qui réunit des chercheurs de différentes commissions des droits de la personne. Comme les autres commentateurs l'ont dit, moi aussi je pense, à ma connaissance en tout cas, que c'est la première fois qu'il y a une réunion de ce genre, et sûrement, sur le racisme mais aussi sur la recherche dans les Commissions en général. Enfin à ma connaissance, c'est la première fois. J'en suis très heureuse. Avant de commencer, est-ce que tout le monde m'entend? Plus fort? Avant de commencer, j'aimerais vous donner un petit peu la situation du contexte dans lequel nous travaillons. Nous sommes une équipe de trois personnes à la Commission des droits de la personne du Québec qui travaillons sur cette recherche sur les minorités visibles et ethniques. Moi, je suis la responsable du projet et il y a ici madame Renée Lescop qui collabore aussi au projet, et il y a aussi un technicien qui depuis un an travaille à temps plein sur ce projet à la Commission. Puisque j'en suis dans les questions de collaboration, il me fait plaisir de mentionner les collaborations extérieures à la Commission des droits de la personne dont en particulier celle du Conseil des communautés culturelles dont deux représentants sont ici, madame Westmoreland-Traoré et monsieur de Pasquale. Le Conseil s'est chargé en particulier de former un Comité consultatif lié à cette recherche. Ce Comité est composé de personnes impliquées à divers titres dans les communautés visibles et ethniques que le projet vise. Il est présidé par monsieur Ricardo Guild et il nous a judicieusement aidés pour définir le contenu du questionnaire et aussi il s'est chargé d'une tâche essentielle, celle de solliciter une subvention du Secrétariat d'État pour nous permettre de financer les entrevues qui autrement auraient été impossibles à entreprendre, du moins cette année, étant donné les conditions budgétaires qui sont un peu partout les mêmes. Alors, comme vous voyez, je vais vous parler de choses très concrètes. Quand il s'agit de recherche, il y a toujours des questions de fonds qui sont impliquées et nous sommes très heureux d'avoir cet appui du Secrétariat d'État et qui bientôt va se concrétiser, j'espère. Parmi les citoyens et les résidents canadiens, certains ont en commun de ne pas compter parmi leurs ancêtres immédiats ou lointains des Canadiens d'origine française ou britannique. Certains autres ou les mêmes parfois, ont en commun des traits physiques qui les distinguent du groupe blanc prédominant au Canada et au Québec. Les groupes dont il sera question dans mon exposé sont ceux dont les membres répondent à ces deux types d'altérité par rapport aux groupes dit majoritaires du Québec. Je suis tout à fait d'accord avec madame Frances Henry quand elle affirme que la terminologie utilisée pour catégoriser les gens dans le domaine des relations interraciales ou interethniques est problématique, voire potentiellement insultante. Comme il faut cependant nommer ce dont on essaie de parler, j'emploierai pour ma part des termes administratifs et politiques de minorités visibles et minorités ethniques pour désigner ces deux groupes autres qui par

ailleurs n'ont rien d'homogène et ne sont désignés ainsi que par rapport à cette altérité qu'ils partagent. Je tiens à faire cette précision parce que c'est là un problème de définition auquel nous nous sommes constamment heurtés dès les premiers balbutiements du projet dont je vais maintenant tenter de vous parler. Je vais commencer par vous exposer un peu la problématique et en cela je rejoindrai certaines préoccupations qui ont été soulevées ce matin. Je parlerai ensuite des objectifs qui sont liés à cette problématique évidemment et j'aborderai ensuite les questions de méthode. Pour ce qui est de la problématique, elle est très fortement liée à la Loi, à la Charte des droits et libertés. À son article 10, la Charte des droits et libertés de la personne prévoit que toute personne a droit à la reconnaissance et à l'exercice en pleine égalité des droits et libertés de la personne sans distinction, exclusion ou préférence fondées sur la race, la couleur, l'origine ethnique ou nationale. Cet article 10 définit à la fois la discrimination, dit ce qu'elle est, et définit les motifs illégaux de discrimination, dont la race, la couleur, l'origine ethnique et nationale qui s'appliquent à un niveau individuel. Dans sa partie 3, récemment introduite par amendement, la Charte prévoit des programmes d'accès à l'égalité qui ont, et je cite l'article 86.1 : "... pour objet de corriger la situation de personnes faisant partie de groupes victimes de discrimination dans l'emploi ainsi que dans les secteurs de l'éducation ou de la santé et dans tout autre service ordinairement offert au public". La Commission a par conséquent le mandat non seulement de défendre les individus discriminés en vertu de leur race, leur couleur, leur origine ethnique ou nationale mais encore de corriger par des programmes appropriés les résultats ou les effets que ce type de discrimination pourrait avoir sur les groupes de personnes, et je répète parce qu'un des problèmes est justement de faire le lien entre les questions de discrimination individuelle et de transposer ça sur le plan du collectif, sur le groupe de personnes défini selon les quatre motifs dont je viens de parler. Pour remplir ce double mandat, la Commission doit disposer d'instruments de connaissance des clientèles visées par ces quatre motifs. En particulier, elle se voit confrontée à trois problèmes fondamentaux en ce qui touche une mise en application globale et efficace de ce double mandat. Premièrement, pour la mise en vigueur des programmes d'accès à l'égalité et la définition des groupes cibles, il faut pouvoir déterminer les critères pertinents pour identifier et dénombrer les personnes faisant partie de groupes victimes de discrimination. Or les données de base, ne serait-ce que pour dénombrer divers groupes, font défaut. De plus, il faut établir empiriquement le lien entre la race, la couleur, l'origine ethnique ou nationale et les personnes faisant partie de groupes victimes de discrimination. Deuxième problème : Bien qu'il soit de notoriété publique que la discrimination existe, les données peu empiriques faisant état de l'envergure sociale de cette discrimination ne sont encore que fragmentaires. À ma connaissance, il n'existe aucune source de données pour le Québec qui permette de mesurer, ne fut-ce que de façon approximative, les préjudices dus à des comportements discriminatoires, fondés évidemment sur les quatre motifs dont il est ici question. Troisième problème enfin : la mise en application des programmes d'accès à l'égalité sur le marché de l'emploi demande des analyses de disponibilité de la main-d'oeuvre qui en bénéficiera, c'est-à-dire des analyses permettant de dénombrer les personnes de chaque groupe qui possèdent ou pourraient posséder les compétences requises pour occuper les divers types d'emploi et déterminer la proportion de

la main-d'oeuvre que ces nombres représentent. De façon plus concrète, la Commission doit tenter d'apporter une ou deux réponses à quelques questions fondamentales, concernant les groupes cibles d'abord. Qu'est-ce que l'ethnicité? Il semble que de la terminologie anthropologique classique le terme ait été adopté par une terminologie politique qui, dans un contexte urbain et pluraliste, ne recouvre évidemment pas les mêmes dimensions. Et qu'est-ce que la visibilité? À qui s'étend-elle? Et à quoi est-elle attribuable? Où commence et où finit la convergence entre une origine ethnique ou nationale et l'identité? Quelle est le niveau de coïncidence entre le vécu par soi et le perçu par l'autre? Comment passe-t-on de caractéristiques individuelles hétérogènes à des caractéristiques collectives donc communes ou perçues comme telles? Ce sont des questions qui ont sans doute reçu de multiples réponses théoriques. L'étude que nous avons entreprise vise cependant à leur apporter des réponses empiriques, articulées autour de trois dimensions ou plutôt de trois ordres de réalité. La suggestivité des individus concernés, leur perception par autrui, et enfin la classification gouvernementale traditionnelle, je veux dire la classification usuelle du recensement. Une deuxième série de questions fondamentales touchent la discrimination qui selon la loi consiste en une distinction, préférence ou exclusion fondées sur un des motifs illicites et qui a pour résultat de compromettre ou de nier le droit à l'égalité. Où cette discrimination se manifeste-t-elle le plus souvent? Comment se manifeste-t-elle? Et quel genre de disparité produit-elle entre les groupes minoritaires et le groupe majoritaire? En troisième lieu, des questions relatives à la situation des minorités sur le marché du travail doivent obtenir des réponses précises en vue d'évaluer les besoins en matière de programme d'accès à l'égalité d'une part et, d'autre part, la disponibilité sur le marché de l'emploi de ces minorités. Les objectifs évidemment sont liés à la problématique, je vais quand même les énumérer rapidement. Il y a beaucoup d'objectifs, la problématique est très complexe, elle recouvre plusieurs dimensions, mais les principaux objectifs sont les suivants. Je peux les ramener à cinq. Définir de façon opérationnelle les minorités visibles et ethniques, soit les groupes cibles et évaluer le nombre de personnes qui font partie de ces minorités. Deuxièmement, établir le profil socio-économique et socio-démographique des groupes qui répondront à cette ou ces définitions. Troisièmement, établir le déficit social subi par chacun des groupes sur le marché du travail. Quatrièmement, évaluer la discrimination dont chaque groupe est victime, soit dans le secteur de l'emploi, soit dans d'autres secteurs comme le logement, l'accès aux services publics et autres. Et enfin, cinquièmement, évaluer la disponibilité des groupes sur le marché de l'emploi. L'atteinte de ces objectifs aiderait la Commission à réaliser des programmes d'accès à l'égalité destinés à certains groupes minoritaires en fonction de leurs besoins et de leur potentiel propre, à établir des programmes d'éducation publique visant à contrer la discrimination fondée sur la race, la couleur, l'origine ethnique ou nationale et enfin à réorienter d'une façon plus efficace ces techniques d'enquête en ce qui concerne, je parle au niveau individuel, au niveau des plaintes, en ce qui concerne tout particulièrement la preuve. Je pense que je peux maintenant aborder quelques précisions méthodologiques. Évidemment, j'imagine qu'il y aura des questions après. Malheureusement, je ne peux pas tout dire en si peu de temps. Dans une étude de ce genre évidemment la première difficulté qui surgit est celle de définir les populations cibles.

Puisqu'un des objectifs de l'étude est d'identifier et de dénombrer les personnes qui font partie de groupes victimes de discrimination, pour reprendre les termes de la Charte, dont les données ne nous donnent qu'une évaluation approximative, par quel biais peut-on établir un échantillon fiable d'une population qui nous est, en quelque sorte du moins, partiellement inconnue. C'est pourtant aux données de recensement que nous avons dû nous en remettre puisque c'est là la seule source de données disponible. Nous avons donc commencé par explorer ces données à fond. En réalité, comme tout le monde le sait, seule la population immigrante peut être identifiée avec un degré de fiabilité suffisant à partir de ces données. Or, la plupart des groupes qui correspondent aux motifs dont il est question ne sont pas composés que d'immigrants. Tout le monde sait aussi et connaît les limites des données de recensement traitant de l'origine ethnique, je n'ai pas besoin d'y revenir, particulièrement en ce qui concerne la population noire, que seule en définitive une énumération pourrait réussir à cerner de façon exacte. Évidemment, l'énumération est à écarter pour des raisons évidentes de budget et il nous a donc fallu recourir à la seule source de données disponible, c'est-à-dire, la question sur l'origine ethnique dans les données de recensement, malgré tous les inconvénients, toutes les contraintes que ce genre de données posent. Nous avons examiné dans un premier temps les réponses obtenues sur l'origine ethnique, corrigées toutefois par le pays de naissance, et ces corrections avaient été faites au préalable par Statistique Canada sur une commande du Secrétariat d'État. Alors ce sont les données qui proviennent du Secrétariat d'État que nous avons utilisées comme base de notre échantillon. Nous avons trouvé qu'une quinzaine d'origines ethniques différentes se signalent par leur nombre important dans la région de Montréal et nous avons effectué un premier tri parmi ces origines ethniques. Ce tri est basé sur deux critères purement opérationnels; d'abord l'importance relative du groupe, et ensuite son niveau de concentration résidentielle. Nous en sommes venus à considérer qu'il était possible d'obtenir un échantillon représentatif par dépistage des ménages pour cette (sic) communauté minoritaire. Les communautés noires composées d'individus d'origine caraïbe ou africaine, la communauté chinoise, les communautés du Sud-Est asiatique, c'est-à-dire, Vietnamiens, Laotiens, Cambodgiens, les communautés du Sud asiatique, Indiens et Pakistanais, se retrouvaient dans les données. Ce sont ces quatre groupes que nous appellerons pour l'instant les minorités visibles. Les trois autres communautés retenues correspondent à ce que nous appellerons les communautés ethniques; ce sont les communautés grecque, portuguaise, italienne. Évidemment ce découpage correspond à la réalité québécoise et non à la réalité canadienne, donc il peut y avoir certaines différences entre les groupes cibles en ce qui concerne le Canada et ce qui concerne le Québec. Je n'ai pas dit non plus, je pense que je devrais le préciser, que l'étude porte sur la région montréalaise uniquement, c'est-à-dire le grand Montréal et non sur l'ensemble du Québec. Mais 85 % ou à peu près des communautés ethniques sont concentrées dans la région montréalaise; les autres sont dispersées à travers le Québec avec une faible concentration dans la région de Hull et une autre très faible aussi dans la région de Québec, mais enfin pour l'instant nous nous limitons, toujours pour des questions de budget, à la région montréalaise. Ce découpage était toutefois un peu trop sélectif et nous avons donc retenu, pour suppléer à cette carence, un groupe résiduel qui, lui, sera composé de personnes qui n'appartiennent à aucune des communautés que je viens

de mentionner, ni non plus au groupe majoritaire de Canadiens français et Canadiens anglais. Un autre échantillon a été fait sur le groupe majoritaire cette fois-ci, c'est-à-dire, les Canadiens français et les Canadiens anglais, à titre de groupe contrôle. Nous avons évalué qu'un minimum de deux cents questionnaires complétés par groupe échantillonné était nécessaire pour effectuer des analyses valables dans chacun des cas. Trois groupes cependant font exception. La communauté noire où nous visons deux cents entrevues auprès des francophones qui sont composés très majoritairement de personnes d'origine nationale haïtienne, et quatre cents auprès d'anglophones de manière à pouvoir vérifier notre hypothèse qu'au moins 10 % de la population noire du Québec est d'origine nationale canadienne, américaine ou autres que caraïbe ou africaine, et qui échappent complètement de façon absolue aux données de recensement, ce qui mène donc à une sous-évaluation systématique de cette partie de la population noire. Quatre cents entrevues sont aussi prévues pour le groupe résiduel et quatre cents pour le groupe majoritaire. En tout, deux mille six cents entrevues seront complétées. Je vais parler un peu de l'échantillon pour des raisons que tout le mondre comprendra, j'espère. Pour commencer, je pense qu'une recherche de ce genre qui met en oeuvre quand même des moyens assez grands se doit d'être crédible et que l'échantillon est la base de la crédibilité de ce genre de recherche; et que c'est l'échantillon aussi qui est problématique. Je pense que s'il y a une lacune dans le domaine de la recherche en ce qui concerne les minorités, une des raisons pourrait être la difficulté de faire un échantillon représentatif. Nous avons essayé, dans la mesure du possible, d'en obtenir un. Il n'est pas parfait, mais je crois que dans le contexte, c'est le mieux qu'on peut souhaiter. Alors, nous avons effectué un échantillon indépendant pour chacune des communautés ou des groupes visés. Mais chacun des échantillons, chacune des procédures procède de la même méthode. Il s'agit d'une méthode probabiliste à trois niveaux, c'est-à-dire qu'il y a trois tris, trois tris aléatoires successifs. Un premier tri aléatoire, effectué par ordinateur, a fourni un échantillon d'un secteur de recensement dont la probabilité de sélection était proportionnelle au niveau de concentration du groupe visé dans le secteur, à l'exception du groupe contrôle. Pour chacun des groupes le nombre de secteurs de recensement sélectionnés était par ailleurs déterminé par le nombre d'entrevues que nous visions dans chaque secteur. Après quelques essais, nous avons opté pour dix entrevues par secteur de recensement. Ce nombre nous fournissait systématiquement une dispersion optimale de nos populations, c'est-à-dire, qu'il minimise la sélection de secteurs de recensement où la concentration résidentielle de groupes visés est trop faible pour qu'on puisse d'une façon réaliste penser faire du dépistage dans ce secteur. Nous avons donc sélectionné vingt secteurs de recensement pour chacun des groupes où deux cents entrevues seront complétées; soixante secteurs pour la population noire, ce qui représente 10 % des secteurs de recensement de la région de Montréal, et quarante pour chacun des groupes résiduels et contrôles. Un deuxième tri aléatoire a ensuite été effectué à l'intérieur de chaque secteur de recensement sélectionné lors du premier tri. Ces secteurs ont été reconstitués géographiquement et chacun des pâtés de maisons ou des blocs de maisons qu'ils constituent a été soumis à une sélection aléatoire jusqu'à atteindre le nombre de pâtés requis, soit cinq par secteur, puisque deux entrevues sont visées par bloc de maisons, et dix étant visées par secteur. Et c'est à ce troisième niveau seulement qu'intervient le dépistage du ménage

admissible dans le bloc sélectionné et dont la procédure systématique sur le terrain assure, je l'espère, le maintien de la procédure aléatoire. Enfin à l'intérieur du ménage admissible les intervieweurs auront à utiliser une grille de sélection traditionnelle pour choisir aléatoirement l'informateur à qui ils administreront le questionnaire. Alors l'unité de base de l'échantillon est le secteur de recensement dont on connaît le pourcentage de la population visée et on descend à chaque niveau jusqu'à rejoindre l'informateur admissible. Et tout cela est censé être aléatoire bien qu'il y ait des petits problèmes à certains niveaux. Alors cette procédure garantit un niveau de fiabilité relativement élevé, le meilleur possible dans le contexte. De plus, il élimine le risque de perte dû au refus de répondre. Nous avons utilisé les services d'une firme de sondage pour concevoir et opérationnaliser ce modèle d'échantillon. Cette firme a collaboré avec nous tout au long de la définition et de l'opérationnalisation de l'échantillon. Le ménage admissible maintenant : est considéré comme admissible tout ménage dont au moins un membre dit appartenir à la communauté visée ou se déclare de l'origine visée. Quand à l'informateur, les informateurs admissibles sont, dans le ménage, les personnes qui, tout en disant appartenir à la communauté visée, sont sur le marché du travail, soit qu'elles détiennent un emploi, soit qu'elles soient à la recherche d'un emploi. Le plan d'analyse prévoit la reconstitution de chaque groupe selon la dimension ethnique et la visibilité, la description détaillée de chacun des groupes, particulièrement sa situation sur le marché du travail, l'évaluation de la discrimination subie par chaque groupe selon les critères des informateurs d'une part, c'est-à-dire, leur perception, et selon les écarts observés avec le groupe contrôle d'autre part. Le plan d'analyse est axé sur des comparaisons entre les groupes visés et le groupe contrôle. Nous avons donc privilégié une approche objective dans le choix de nos indicateurs en réduisant au minimum les questions qui relèvent de la perception des informateurs. Il y a des questions qui relèvent de la perception mais elles ont été réduites. Pour identifier nos indicateurs, nous avons parcouru la littérature portant sur la discrimination raciale ou sur les problèmes qui se posent dans les différents secteurs, accès aux services de santé, services sociaux, logements, relations des minorités avec la police, et les secteurs de ce genre. C'est à partir des principaux problèmes identifiés que nous avons construit nos batteries de questions et nos choix de réponses. Nous tenterons donc de vérifier des hypothèses émises par d'autres chercheurs, dans le domaine des relations interraciales ou interethniques, mais surtout de quantifier les phénomènes que nous pourrons observer. Quant aux dimensions qui recouvrent le domaine du travail, elles ont été dégagées à la suite d'un long processus de maturation à la Commission du Québec et dans d'autres Commissions et ailleurs, par exemple, la Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada, en ce qui regarde des données nécessaires à l'élaboration des programmes d'accès à l'égalité. En bref, il s'agit de faire une analyse des besoins, en ce qui a trait au travail, il s'agit de faire une analyse des besoins articulée autour, d'une part, de la discrimination sur le marché du travail, et d'autre part, de la disponibilité des groupes qui sont discriminés. Pour ce qui est de la discrimination sur le marché du travail, nous espérons pouvoir la mesurer à partir de deux séries parallèles d'indicateurs. Une première série est constituée des indicateurs qui sont liés à la perception de la discrimination par les informateurs; ces indicateurs sont toujours insérés à la fin du questionnaire, on les a insérés à la fin pour ne pas biaiser les réponses aux

questions qui sont un peu plus objectives. Ces indicateurs de perception devraient en théorie servir à la mesure de la discrimination directe. Nous savons cependant que ce genre de données donne des résultats mitigés qui manquent malheureusement de force probante. Il y a là des problèmes d'interprétation qui sont énormes et c'est pour ça que, malheureusement, on ne peut pas se fier, dans une recherche de ce genre, uniquement à des questions qui demandent des réponses liées à la perception. Une deuxième série de mesures maitenant qui ressortent des comparaisons entre les groupes, soit des indices construits à partir des écarts observés entre les groupes cibles et le groupe contrôle. Ces mesures devraient nous conduire de façon relativement fiable à l'évaluation des effets discriminatoires sur le marché du travail. L'analyse de disponibilité pour sa part est prévue en fonction des grandes dimensions classiques, soit les qualifications et l'expérience, en gros les questions de recensement que nous avons améliorées et dont nous avons essayé de combler les lacunes. Toute l'analyse, en particulier l'analyse de disponibilité, se fera aussi évidemment en comparaison avec les données de recensement. Il est évident que nous n'avons pas la prétention de nous substituer au recensement mais uniquement d'en combler les lacunes, ou certaines des lacunes. Je pense qu'en gros, je vous ai exposé ce que je croyais essentiel; s'il y a des questions évidemment je suis prête à y répondre. Pour terminer cependant, je tiens à préciser que nous sommes prêts à commencer les entrevues sur le terrain. Il y a eu un pré-test de fait au mois d'avril ou au mois de mars dernier qui a porté à la fois sur la méthode de dépistage et sur le questionnaire. Pour ce qui est de la méthode de dépistage, il n'y a pas eu de problème. Ça a fonctionné relativement bien, même très bien je dirais. Quant au questionnaire, nous l'avons reformulé à peu près entièrement après le pré-test. Merci beaucoup.

Maureen O'Neil :

Merci beaucoup. Je vais poser la première question. Ça sera fini quand? Parce que ça a l'air d'un projet tellement grand.

Alberte Ledoyen :

Les entrevues devraient durer deux mois et demi. Si tout va bien, si nous commençons au début octobre, c'est-à-dire, tout de suite, les questionnaires devraient être complétés pour la fin de l'année, le début de janvier. Une première analyse devrait être faite dans les trois mois qui suivent, une analyse globale et ensuite plusieurs analyses plus centrées sur des questions plus précises et plus fouillées suivraient évidemment dans l'année, dans les deux années qui suivent. Mais enfin, en principe, il devrait y avoir des données pour le printemps. Les premières données devraient sortir pour le printemps.

Maureen O'Neil :

Merci. On n'a pas beaucoup de temps, mais quand même, s'il y a quelques questions à poser, je crois qu'on va prendre le temps.

Jennifer Stoddard :

Moi, j'aurais trois questions. Enfin, un commentaire puis deux questions. Jennifer Stoddart, directrice de recherche et politiques à la Commission. Votre exposé et l'ampleur de cette étude est impressionnante et le soin que vous avez pris à constituer l'échantillonnage et à surveiller toutes les lacunes méthodologiques qui pourraient s'y présenter est vraiment impressionnant. Cependant, je trouve dommage, puisque vous prenez tellement de soin à aller fouiller et poser des questions aux membres des groupes ethniques et de minorités visibles que celles-ci ne portent uniquement que sur la question du travail. Je comprends très bien, venant aussi d'une Commission, que votre but central dans cette étude, un de vos buts, c'était de faire ressortir les questions de disponibilité sur le marché du travail. Mais vous, une Commission provinciale, vous avez toutes sortes d'autres aspects dans votre juridiction et ce que Ceta Ramkhalawansingh a dit ce matin et auquel d'autres ont fait écho, toute la question par exemple des femmes, toute les questions d'éducation, etc., toutes les questions de vie privée, l'interaction entre la vie privée, la vie publique, la discrimination qui peut en ressortir finalement va échapper un petit peu, si je comprends bien, à cet échantillonnage. Est-ce que vous prévoyez une autre étude qui va faire ressortir ces aspects-là?

Alberte Ledoyen :

Je suis très sensible à ce que vous dites. Évidemment tout n'est pas possible dans une seule étude et surtout de tout insérer dans un seul questionnaire. C'est vrai que nous avons mis beaucoup d'emphase sur la question du travail, mais il y a quand même toute une section très longue qui porte sur la discrimination dans le sens d'accès différentiel aux services publics, par exemple, aux hôpitaux, aux centres de services sociaux, aux logements, aux relations avec la police; évidemment tout ça est touché de façon assez superficielle, j'en conviens. Ce que nous avons fait en définitive c'est de savoir s'il y a eu utilisation d'un de ces services. Est-ce qu'il y a eu un besoin lié à un de ses services? Si oui, est-ce qu'il y a eu utilisation? S'il y a eu utilisation, quels ont été les résultats? Quel est le niveau de satisfaction de la personne qui les a utilisés? Si non, pourquoi? Et nous espérons par comparaison entre les divers groupes et le groupe contrôle que les différences vont émerger, notamment dans la fréquence d'utilisation étant donné les besoins des services. En gros, c'est ça. Il y a aussi évidemment des questions de perception là-dedans. Comment est-ce que vous avez été reçu? Aimablement, etc. Est-ce qu'il y a eu des problèmes de compréhension...? C'est surtout axé sur les services publics, donc de relations avec l'administration. Pour ce qui est des femes, elles font partie évidemment de l'échantillon mais au même titre que les hommes, et je crois qu'il y a assez de contenu dans le questionnaire pour qu'on puisse faire une étude particulière sur les femmes.

Jennifer Stoddart :

C'est celles qui sont sur le marché du travail, ou qui se disent disponibles. Donc toutes les questions qui découlent du fait que je ne suis pas disponible sur le marché du travail parce que je dois surveiller les enfants pendant que l'autre va travailler, etc., forcément échapperont un peu si je comprends bien.

Alberte Ledoyen :

Oui, oui, sauf qu'on va pouvoir évaluer le nombre de femmes dans chaque communauté qui vont être prises à la maison avec des enfants ou d'autres problèmes, c'est déjà quelque chose.

Jennifer Stoddard :

Le recensement de 1986 a posé des questions beaucoup plus précises sur les questions de groupes raciaux, particulièrement, et ces données seront disponibles dès 1988, à peu près en même temps ou à peu près que vous allez finir votre étude, est-ce que vous avez prévu une étude comparative avec les données de 1988, étant donné que vous êtes obligée de travailler avec les données de 1981 qui, dans un monde très fluide composé d'immigrants, etc., peuvent changer énormément.

Alberte Ledoyen :

Oui, évidemment, nous avons pensé à ça. D'une part nous avons posé des questions en ce qui concerne l'origine ethnique qui sont les mêmes que dans le recensement, et d'autres questions qui vont nous permettre de mesurer ou enfin d'évaluer les résultats de la question du recensement donne par rapport à d'autres dimensions que nous allons étudier. Par ailleurs, vous dites que le recensement de 1986 est un petit peu plus élaboré.

Jennifer Stoddart :

Il pose de nouvelles questions sur les races qui sont beaucoup plus pertinentes, sur les questions de discrimination raciale comme telle.

Alberte Ledoyen :

Oui, mais je ne suis pas tout à fait d'accord peut-être avec ça parce que, on a mélangé je crois dans le recensement de 1986 l'origine ethnique et la couleur. On demande aux gens, "Quelle est votre origine ethnique ou culturelle? Français, Anglais, etc., noire", comme s'il s'agissait d'une même dimension, alors que ce n'est pas du tout la même chose. Je ne sais pas du tout comment les gens vont se situer par rapport à ça. Je crois qu'il va y avoir des problèmes.

**Question**

Je m'appelle Waheed Malik. Je suis avec le Centre des recherches axées sur les relations raciales. J'aurais deux questions à vous poser, madame Ledoyen. La première c'est, depuis dix ans que la Commission des droits de la personne existe et que vous avez dans les archives, l'ensemble des plaintes portées par les groupes cibles (minorités visibles) sur la base de plusieurs motifs (emplois, logements, services) vous avez l'ensemble de ces plaintes, et je sais par expérience que 90 % de ces plaintes n'ont pas eu de suite, et pour toutes sortes de raisons, j'aimerais savoir ceci : "Est-ce que dans votre étude vous

allez inclure tous les aspects où la Commission n'a pas réussi?" Il faut quand même faire une certaine évaluation de la Commission dans ce secteur-là, on ne peut pas faire une recherche qui va encore rester sur les tablettes. Ce serait intéressant si ça pouvait aussi montrer les difficultés que la Commission a vécues pour toutes sortes de raisons, peut-être par manque de ressources, manque de formation; je pense que ça serait intéressant d'inclure ça dans votre recherche. Et la deuxième question que j'ai pour vous c'est : "Jusqu'à présent quand on travaille avec les minorités visibles, on a identifié les gens qui ne sont pas d'origine européenne tandis qu'ici vous avez inclus les Grecs, les Italiens, les Portugais et peut-être les Espagnols. J'aimerais savoir le raisonnement derrière ceci? La troisième question, vous avez exclu les Latinos, les gens provenant de l'Amérique latine, et de l'Amérique centrale; pourquoi? Il y en a beaucoup qui viennent requérant le statut de réfugié, surtout à Montréal.

**Réponse**

Rapidement, je vais essayer de répondre. D'abord pour ce qui est du 90 % des plaintes qui ne reçoivent pas de suite, je ne suis pas au courant des dernières statistiques, mais à première vue ça me semble un peu exagéré, mais je sais par ailleurs qu'en ce qui concerne les plaintes déposées sous les motifs race, couleur, origine ethnique ou nationale, il y a les mêmes problèmes au Québec que dans les autres Commissions. Je pense, qu'à ma connaissance, il y a seulement, peut-être, la Commission ontarienne qui échappe à ce genre de difficulté d'établir des preuves en ce qui concerne la discrimination raciale pour des raisons que M. Fairweather, je pense, mentionnait ce matin. Nous avons évidemment tenu compte de ce problème-là. Si le projet a été conçu, c'est en partie suite à la constatation de cette lacune. Je ne sais pas dans quelle mesure nous allons pouvoir y répondre. Je pense que ces questions-là demandent des réponses qui sont liées beaucoup plus à des contenus très approfondis qu'au genre de recherche dont il est question ici qui est purement quantitative, qui va évidemment pouvoir nous permettre de poser quelques questions sur le contenu, poser des hypothèses sur le contenu. Et il n'est pas impossible non plus que plus tard nous retournions sur le terrain pour faire des entrevues en profondeur auprès d'un échantillon de personnes appartenant aux minorités pour aller chercher plus de matière concernant les mécanismes de discrimination surtout. Il y a des subtilités qu'il est impossible d'aller chercher par un questionnaire fermé. Vous me dites que les minorités visibles ont été jusqu'ici considérées comme les personnes qui ne sont pas d'origine européenne et que nous, nous avons inclus les Italiens, les Grecs, etc. Nous avons essayé de faire le lien entre les quatre motifs, race, couleur, origine ethnique et nationale sans nous restreindre exclusivement à la race et à la couleur, pour des raisons qui sont... C'est pas ça votre question?

Waheed Malik :

Alors là, il ne faut pas les appeler minorités visibles.

Alberte Ledoyen :

On les appelle minorités ethniques. Les minorités visibles sont les communautés noires, chinoises, indo-chinoises et du Sud-asiatique et les trois autres communautés (Grecs, Portugais, Italiens) sont dites minorités ethniques.

Waheed Malik :

La raison pour laquelle j'évoque ça, je ne veux pas entrer dans un débat, c'est en ce qui concerne les minorités visibles il y a des barrières idéologiques, systémiques, institutionnalisées qui les bloquent en ce qui concerne la mobilité. Tandis que les minorités italiennes, espagnoles, grecques, jouissent d'une certaine mobilité, mais sont bloquées à cause de leur classe sociale. Alors, il faut faire cette distinction-là.

Alberte Ledoyen :

C'est que ce nous allons essayer de faire justement. Il y avait une troisième question. Oui, ça je suis tout à fait d'accord avec vous. Je déplore que nous n'ayons pas pu, par exemple, faire un échantillon latino-américain. C'est une question de compromis avec le terrain. Cette population est très hétérogène. Ils sont dispersés sur le territoire. Ils ont un taux de dispersion beaucoup plus élevé que certaines autres et ils sont en nombre beaucoup plus restreint aussi. Donc pour des raisons purement techniques nous avons dû les exclure des échantillons.

Maureen O'Neil :

Merci. Et encore, pour la dernière question.

**Question** (intervenant non identifié)

Ma question est la suivante : êtes-vous capable dans votre étude de contrôler la durée de résidence au Québec ou au Canada, par exemple, en comparant quelqu'un qui est arrivé et leur accessibilité ou la discrimination dont ils peuvent être l'objet en matière d'emploi ou autres s'ils sont arrivés depuis deux ans comparativement à quelqu'un qui est ici depuis plusieurs années ou quelqu'un de la seconde ou de la troisième génération.

**Réponse**

Oui.

Maureen O'Neil :

Ça c'est assez bref. C'est bien. Alors je voudrais remercier madame Ledoyen et je suggère que les autres questions sur la méthodologie et tout ça pourraient être posées à la pause-café cet après-midi ou pendant le lunch.

SÉANCE DE L'APRÈS-MIDI

Maureen O'Neil :

J'aimerais rappeler à l'ordre la séance de l'après-midi de ce colloque. Et j'appelle maintenant le rapporteur du groupe de discussion n° 1. Et aussi, les rapporteurs pourraient-ils se présenter et nous rappeler le sujet de leurs discussions avant de nous faire part de leurs conclusions.

Est-ce que ça marche le micro n° 1?

Hugh McKervill :

Mon nom est Hugh McKervill. Je suis directeur, pour la région de l'Atlantique, de la Commission canadienne des droits de la personne, mais avant tout, je suis le rapporteur du groupe n° 1 aujourd'hui. Notre groupe a étudié, avec une certaine véhémence, je dois dire, la question des stéréotypes. Nous avons passé un certain temps, quoique pas suffisamment en raison des contraintes de temps, à discuter une définition des stéréotypes et à nous rappeler que c'est un trait de comportement très courant que nous sommes obligés d'avoir dans un certain nombre de circonstances afin de prendre certains raccourcis dans le processus de prise de décisions. Nous le faisons de façon interne, mais cela se transpose ensuite dans des institutions plus larges, dans le domaine de l'emploi, et la question n'est pas de savoir si nous faisons des stéréotypes, nous le faisons tous. La question est de savoir, lorsque cette sorte de stéréotypes se fait d'une façon institutionnalisée et par les individus dans les institutions qui sont chargées de mettre en oeuvre les politiques publiques et de faire appliquer la loi, est-ce discriminatoire? Certains exemples ont été donnés, un très bon exemple, celui de l'officier de police qui patrouille dans les rues de Vancouver, qui aperçoit une très grosse voiture conduite par un noir accompagné d'une femme blanche vêtue quelque peu différemment de la tenue courante ce qui semble activer un certain processus de réflexion dans l'esprit de l'agent et il se comporte alors par rapport à cette voiture d'une façon particulière afin de s'acquitter de ce qu'il considère ses fonctions pour ce qui est de harcèlement, de souteneur et de prostituée dans le métier de la prostitution. Un membre de notre groupe nous a fait part du point de vue du praticien et il croyait très fortement que nous avions grandement besoin d'un processus de désapprentissage de ces stéréotypes nuisibles qui sont souvent employés à l'échelon policier, non seulement par les individus, mais par l'ensemble de la police, et qu'il ne devrait y avoir aucune utilisation de stéréotypes qui permet des effets discriminatoires. Et, encore, on a souligné la nécessité d'avoir un programme de désapprentissage, je crois que c'est le mot qui a été utilisé. On a été généralement d'accord il existait un besoin considérable, sinon davantage, de recherches concernant le rôle joué par les institutions clés. Nous avons besoin de faire de la recherche pour savoir dans quelle mesure les décisions prises sont fondées sur les stéréotypes et également comment contrer les effets de cette façon de voir. Encore une fois, tant dans l'application des règles et des règlements dans les institutions que dans le comportement des individus, on a été d'avis que l'une des grandes lacunes a été la formation. Il faudrait faire de la recherche pour déterminer quel type de formation est nécessaire, quelle est celle qui fonctionnera réellement. Nous avons parlé de la norme, dans la société canadienne, déterminant ce qui est jugé un comportement acceptable et

cette norme, bien sûr, est fondée sur la classe moyenne, la classe du blanc anglo-saxon protestant. Et pour définir ce qui est approprié, on mesure en regard de cette norme, et même lorsque quelqu'un d'une minorité visible se conforme à ce comportement sur tous les points, réussit, s'habille proprement, porte une cravate et se coupe les cheveux, et ainsi de suite, s'il se trouve à être noir, il peut néanmoins ne pas y parvenir, il continuera de ne pas être acceptable, son comportement sera suspect parce qu'il appartient à ce groupe et qu'il y a un stéréotype à l'oeuvre. La race demeure donc une question à débattre et les décisions qui ont un effet sur les possibilités d'une personne dans sa vie demeure également une question à débattre.

Nous avons également parlé de la nécessité de déterminer quand un stéréotype est-il plus ou moins neutre; quand est-il positif, dans certains cas; et quand est-il négatif. Il est certainement négatif lorsqu'il est basé sur la simple visibilité de la différence fondée sur la race et lorsque les effets ou les résultats se traduisent par un amoindrissement quelconque des chances dans la vie. Nous avons également consacré un certain temps à discuter de la façon dont les stéréotypes renforce à l'intérieur de la victime les images négatives du stéréotype lui-même. La dernière partie de notre discussion a porté sur le changement et comment ce changement pourrait être effectué ainsi que sur un certain nombre de suggestions qui ont été faites. Premièrement, il y en a cinq, dans le domaine des politiques sociales, l'embauche devrait se fonder sur le choix de personnes qui ont les attitudes appropriées lorsque l'exécution des fonctions a un effet sur le public; donc, les agents de police par exemple. On a donné l'exemple suivant : si on a besoin de quelqu'un pour dactylographier, on peut faire passer un test à une personne et voir quelles sont ses capacités dans ce domaine. On croit que nous connaissons maintenant suffisamment bien quelles sont les sensibilités des minorités et ainsi, nous devrions être capables de faire passer des tests aux personnes qui vont occuper des emplois assurant l'application des lois pour vérifier si ces personnes ont l'attitude appropriée. On a ensuite mentionné la formation. La sensibilisation sur la façon de traiter les gens même lorsqu'on fait des erreurs dans l'exécution de ces fonctions. Comment conférer aux gens une meilleure perception d'eux-mêmes sans qu'ils se sentent humiliés. Un autre point a été abordé : lorsqu'il faut intervenir dans le comportement normal d'une personne, ou dans la façon dont elle s'occupe de ses affaires, cette intervention doit être manifestement nécessaire, de la part de l'agence d'application de la loi. On a abondamment discuté de la façon de déterminer ce besoin. On a ensuite noté qu'il était très important que ceux qui se veulent ou qui sont des agents de changement connaissent l'univers collectif des institutions délictueuses. On a également émis l'avis qu'il serait très fortement utile d'établir un système de récompenses et de punitions à l'intérieur des institutions, pour aider à l'amélioration du comportement global de cette institution. Je crois que sans répéter chaque mot, c'est fondamentalement ce qui a été dit.

Maureen O'Neil :

Merci, Hugh McKervill. Le groupe n° 2.

Dieter Schachhuber :

Voici le thème de nos programmes : les tests et la discrimination systémique. Les quatre questions suivantes ont été discutées :

Question 1 : les tests dans l'emploi conduisent-ils à la discrimination systémique?

2 : Pouvons-nous éliminer la distorsion culturelle des tests?

3 : Tous les tests sont-ils culturellement biaisés?

4 : Certains groupes minoritaires visibles sont-ils plus susceptibles que d'autres d'être désavantagés lorsqu'ils subissent des tests?

Remarque : Plutôt que d'aborder les quatre questions séparément, le groupe a débattu de la question générale de la distorsion dans les tests.

L'introduction faite par Ronald Samuda (personne-ressource pour le groupe) a présenté un côté de l'argument d'une façon très claire et avec beaucoup de force : la réponse évidente est oui, les tests conduisent inévitablement à la discrimination dans l'emploi. C'est une question très complexe, et la réponse doit être explicitée. La question fondamentale est la suivante : "Qu'est-ce qu'un test?" Tous les tests sont un examen par rapport à une norme de référence, c'est-à-dire qu'il s'agit d'une comparaison entre une performance individuelle et des normes bien précises. Et on a suggéré plutôt fortement et avec certaines réactions intéressantes par la suite que tout l'aspect raciste dans les tests provient d'un schème de pensées de la classe moyenne américaine, une norme de la classe moyenne américaine selon lequel tous les tests normalisés favorisent automatiquement tous les candidats aux tests qui sont instruits, blancs, proviennent de la classe moyenne et de milieu urbain et que cela favorise tous les autres, à savoir les groupes ruraux, à faible pouvoir économique et ainsi de suite. L'élément principal ici, c'est que le conditionnement des candidats aux tests conduit réellement à une invalidation des tests eux-mêmes. Alors, étant donné que les tests pour l'emploi ne sont qu'une ramification des tests en général, ils sont également susceptibles d'être discriminatoires. Donc cette affirmation ne pouvait pas passer sans susciter de commentaires, évidemment, et le désaccord a été exprimé en ces termes : "On a cité des preuves à l'effet que les tests d'emploi n'étaient pas discriminatoires, que les tests normalisés avaient été pour la plupart dépouillés de discrimination parce qu'ils avaient été normalisés et validés et que ce sont les différents groupes qui apportent les problèmes aux tests qui conduisent à des résultats différents mais un test normalisé peut être utilisé pour évaluer les exigences professionnelles, le placement, spécifiquement, sans conduire à de la distorsion ou à de la discrimination". Selon d'autres, c'est peut-être vrai aux États-Unis mais ça l'est probablement moins au Canada parce que nous sommes dans une situation différente et nous n'avons pas vraiment fait la recherche nécessaire pour être d'accord avec le dernier énoncé, à savoir "les

tests ne sont pas discriminatoires". Les gens sont culturellement désavantagés parce qu'ils ne sont pas habitués à subir des tests. Les tests peuvent également être mal utilisés ou être mal administrés. Seulement quelques tests peuvent être normalisés et seulement les tests validés doivent être acceptés. La grande question, à ce point, est bien sûr les tests qui sont utilisés au Canada sont-ils valides? À ce point, il y a eu, chaque fois, une certaine modération dans le débat et l'on a avancé que peut-être voyons-nous le débat trop en termes de Noirs et de Blancs et que pour résoudre le désaccord, nous avions réellement besoin de définir nos termes. Nous avons besoin de faire de la recherche et de la négociation pour nous mettre d'accord sur des normes et nous entendre très spécifiquement sur les applications et sur l'utilisation des tests une fois que nous les aurons normalisés. Une autre suggestion très intéressante a été faite à ce moment, d'une perspective peut-être plus pratique, en effet on a suggéré qu'il y avait dans la réalité tellement peu de tests dans l'emploi que la question en elle-même était peut-être en fait non pertinente étant donné que les décisions relatives à l'emploi au Canada ne sont généralement pas basées sur des tests psychologiques ou des tests normalisés mais reposent davantage sur d'autres moyens. Et dans le même ordre, il a été avancé que des tests quelque peu défectueux peuvent néanmoins conduire à l'élimination de la discrimination parce que les autres moyens qui ne sont pas normalisés du tout, qui sont beaucoup plus arbitraires et beaucoup plus personnels peuvent en fait être beaucoup plus discriminatoires; les entrevues, par exemple. La conclusion générale a été, je crois, qu'il est nécessaire à ce point de consacrer l'argent disponible pour déterminer que les tests qui sont réellement utilisés au Canada sont valides par rapport au milieu canadien, nous avons besoin de définir ce que signifie normaliser un test. La normalisation est-elle universelle? Est-elle limitée par le pays ou par la culture? Bref, nous avons besoin d'une forme de lignes directrices de la façon dont le l'Association canadienne de psychologie s'efforce de le faire et enfin, pour la première fois une faible voix s'est élevée pour poser la question à savoir s'il existe des études qui peuvent vraiment répondre à la question n° 1, la question n° 1 étant, encore une fois, "Les tests dans l'emploi conduisent-ils à une discrimination systémique?", et je crois que le consensus a été que la réponse était non, pas à ce point. Nous ne connaissons pas la réponse à la question n° 1 autrement que par l'opinion exprimée.

Maureen O'Neil :

Merci beaucoup. Passons maintenant au groupe n° 3.

Alwyn Child :

J'ai promis que nous rattraperions le temps que nous avons perdu. La question que nous avions, dans le groupe 3, portait sur l'ethnicité, la ségrégation et la discrimination dans l'emploi. Nous avions quatre questions auxquelles nous devions répondre, la première étant : Y a-t-il une relation directe entre ces trois variables? La réponse a été oui. Il y a peu de discussion là-dessus. Je crois que nous en sommes tous arrivés à la conclusion très facilement, en disant simplement que l'existence de ségrégation est en elle-même une manifestation de discrimination. Nous avons parlé de certaines raisons pourquoi il peut en être

ainsi. Premièrement, il a été avancé que la ségrégation dans l'emploi est une façon de traiter la discrimination elle-même. Par contre, lorsque c'est volontaire, nous sommes parvenus à une autre réponse, peut-être, peut-être pas. La seconde question était : quelle est la valeur de l'ethnicité pour prédire la ségrégation dans l'emploi? Il y a eu quelques discussions là-dessus. Je crois que nous sommes tombés d'accord pour dire que c'était un bon outil de prédiction. Il ne se fait pas beaucoup de recherche dans ce domaine, toutefois, nous avions certaines données basées sur la recherche effectuée par Jeffrey, je crois, dans ce domaine, à l'effet que dans certaines professions, il y a une corrélation directe entre la ségrégation et le revenu et l'ethnicité. La troisième question, la ségrégation dans l'emploi est-elle nécessairement négative? Nous avons répondu pas nécessairement, mais c'est habituellement le cas. Nous avions certaines informations sur les faits et je crois que c'est limité à la région du Toronto métropolitain, il y avait une concentration excessive d'hommes d'origine britannique dans la police et il s'agit d'un secteur où l'on retrouve de la ségrégation mais pas nécessairement d'un secteur qui a un faible statut ou un faible revenu. Par contre, nous avons constaté qu'il y a certains domaines, le traitement des données particulièrement dans les banques où il y a une surconcentration de femmes antillaises et il semble que la situation soit exactement à l'inverse de celle des hommes d'origine britannique comme policiers. Est-ce le genre de discrimination que la Commission devrait essayer d'éliminer? La réponse a été, encore, oui et non. Non en ce sens que si c'est volontaire, les bénéficiaires ne veulent peut-être pas que la situation change, tandis que si ce n'est pas volontaire, en ce sens que les autres ne peuvent accéder au métier, aux métiers de la construction, par exemple, l'industrie de la construction qui est dominée par les Italiens, alors évidemment, ce serait là quelque chose que nous pourrions vouloir examiner. Nous avons abordé la question d'un salaire égal pour un travail de valeur égale dans ce contexte, en ce sens que, dans notre loi dans sa rédaction actuelle, un salaire égal pour un travail de valeur égale ne s'applique qu'en fonction du sexe, pour s'occuper du maintien des femmes dans des postes sans issue dans certaines industries, dans certains emplois. Il nous semblé intéressant de nous demander s'il s'agirait là d'un domaine que nous devrions examiner en rapport avec l'ethnicité également.

Maureen O'Neil :

Merci beaucoup Alwyn. Le groupe n° 4.

Ajit Mehat :

Le thème qu'on nous a demandé d'étudier est le suivant : les minorités visibles, un groupe homogène ou un sous-groupe hétérogène. Le statut de tous les sous-groupes de minorités visibles est-il identique? Certains sous-groupes connaissent-ils davantage de discrimination? Si oui, quels sont les facteurs qui expliquent les différences? Nous n'avons pas examiné ces questions individuellement; nous avons adopté une approche thématique. La question qui a été posée initialement par la personne-ressource dans notre groupe est la suivante : Quelle est la vérité? Et à partir de cette perspective philosophique, croyez-le ou non, nous sommes parvenus à certaines réponses

pratiques. Permettez-moi de vous indiquer le cheminement. Cette question a été posée pour faire ressortir le fait qu'on peut faire de nombreuses hypothèses ou prendre pour acquis de nombreuses vérités sans remettre les bases en question. En voici un exemple : par exemple, l'état providence redistribue la richesse. La conclusion de la recherche dans ce domaine, apparemment, laisse croire qu'en fait ce n'est pas le cas; un exemple en étant peut-être la question de la médecine étatisée; qui en a le plus profité? Eh bien cela a surtout profité aux médecins qui n'ont manifestement pas besoin d'assistance. On a donné un certain nombre d'exemples. Je n'entrerai pas dans les détails. C'était surtout pour illustrer qu'il y a encore certaines affirmations qui sont faites dans ce secteur qu'il faut examiner. L'une d'entre elles, c'est que les attitudes racistes conduisent à des conséquences racistes. La preuve qui contredit cela vient des niveaux de revenus, par exemple des Juifs au Québec. Ce groupe a l'un des revenus les plus élevés au Québec. Néanmoins, lorsqu'on procède à des enquêtes, ce groupe est identifié comme étant celui contre lequel la plus grande quantité de haine est dirigée. Donc, la leçon à retenir, je suppose, c'est qu'il faut remettre en question les hypothèses sur lesquelles reposent les actions. M. Conrad Wien a continué en résumant l'article qui se trouve dans vos trousses d'information. Permettez-moi d'en parler brièvement. Il a souligné qu'un certain nombre d'hypothèses posées reposent sur l'hypothèse globale de la nécessité de l'action positive; des choses comme les différences des revenus des groupes cibles à l'aide des chiffres de Statistique Canada pour 1971 et 1981, en termes de revenus bruts déclarés pour divers groupes. Il conclut qu'il n'y a peut-être pas beaucoup d'appui aux hypothèses selon lesquelles les groupes cibles, les groupes qui ont été désignés comme devant faire l'objet de programmes spéciaux ou de programmes d'action positive, ont effectivement les plus faibles montants de revenus. De plus, parmi d'autres facteurs qu'il a examinés dans cet article, il y a la mobilité. Dans quelle mesure ces groupes cibles sont-ils mobiles? Selon ses conclusions, ces groupes font preuve d'une plus grande mobilité qu'on le croit généralement. La tendance des groupes, des groupes cibles à recevoir des revenus plus élevés en fonction de l'instruction est une autre hypothèse. Les programmes d'action positive récompensent-ils les groupes désavantagés? Et il a également souligné certaines questions intéressantes, par exemple les Noirs sont probablement surreprésentés dans les professions mais sous-représentés dans les emplois non spécialisés. Par conséquent, l'objectif d'embauche de ce groupe dans la Fonction publique n'a rien à voir avec la question, selon les chiffres de revenu révélés. L'embauche par contingentement profite-t-elle à tous les membres d'un groupe de bénéficiaires donné? Et ici encore, l'on suggère que cette question devrait être encore examinée de façon plus critique. De plus, l'élément final qui a été mentionné, c'est de savoir si les programmes d'action positive ont réellement conduit à une bureacratie représentative? La conclusion laisse croire qu'afin d'avoir une bureaucratie représentative, il faut tenir compte des divers sous-groupes qui sont présents dans un groupe plus vaste comme des aspects ou segments plus traditionnels de ce groupe, ce qui ne répondrait manifestement pas au programme d'action positive qui tente d'appuyer une représentation diversifiée de ce groupe dans une institution comme la Fonction publique. La réaction à cette représentation a pris la forme d'une remise en question de la base de données utilisées. On a souligné par exemple que les chiffres sur les revenus ou les chiffres sur les revenus bruts et seulement les moyennes ont été

utilisés par opposition à l'échelle, donc nous ne savons pas quel est le type de répartition du revenu à l'intérieur de ce groupe en particulier. Ces facteurs pourraient contribuer à déformer les perceptions que nous avons de la réalité. Le revenu ne reflète pas, il s'agit du revenu brut, il ne reflète pas le nombre d'heures par exemple la quantité d'effort qui est consacrée à accumuler ce revenu, donc certains groupes minoritaires qui ont un revenu plus élevé pourraient y consacrer des efforts extraordinaires afin d'accumuler ce revenu. Tout cela fait ressortir le fait que le revenu comme indicateur brut de la qualité de vie doit être examiné. Il y a eu désaccord sur ce point. Afin d'être juste pour les deux parties, je dois souligner qu'on a suggéré une autre mesure quelconque de la qualité de la vie puisque après tout c'est l'objectif de l'action positive afin de s'assurer qu'il y a un certain sens d'égalité de la qualité de la vie, que le revenu brut ne constitue peut-être pas la mesure appropriée pour examiner cette variable dépendante. On a noté que les femmes en général et les femmes des minorités en particulier sont un cas spécial de sous-représentation. L'accord a été assez substantiel sur ce point. La question qui se pose alors, quelles sont les implications pour les groupes minoritaires en termes de décisions sur les politiques? Et, évidemment, un des points à examiner, ce ne sont pas les programmes d'action positive sur la base d'un aperçu général au plan national, mais de prendre en considération des éléments comme les perspectives régionales d'un modèle particulier de représentativités d'un groupe et il faudrait également examiner le type de professions visées. Je crois que c'est tout.

Maureen O'Neil :

Merci. C'était Ajit Mehat, le directeur régional, pour la région des Prairies de la Commission canadienne des droits de la personne. Le groupe n° 5.

Debra Young :

Je m'appelle Debra Young. Je suis à la Direction de la recherche et politiques de la Commission canadienne des droits de la personne. On avait demandé au groupe n° 5 d'étudier les relations interraciales. Plus particulièrement, nous devions examiner les attitudes et le comportement. Le groupe a établi qu'il fallait faire une distinction entre les attitudes et le comportement. Il ne faudrait pas les regrouper comme on le fait parfois en recherche et, en fait, il faudrait accorder la priorité au comportement si l'on veut réaliser un changement. À l'appui de ce raisonnement, nous avons émis l'avis que les recherches sur le changement d'attitude n'appuie pas le développement de programmes destinés à faire changer les attitudes. Ce serait plutôt inefficace. Nous croyons qu'il devrait y avoir des programmes dans les médias pour changer les comportements et nous avons émis l'avis que ces programmes devraient être à la fois punitifs et non punitifs. Nous avons parlé brièvement de la publicité "Drink and Don't Drive" (L'alcool au volant, c'est criminel). Les Commissions devraient adopter ce genre de tactique, mais sans pour autant laisser tomber la tactique "Aimons-nous les uns les autres". Nous croyons également que des programmes comme le programme Kingswood devrait être examiné comme moyen de changer les comportements.

Maureen O'Neil :

Merci beaucoup. Le groupe n° 6.

Charles Théroux :

Je m'appelle Charles Théroux. Je suis à la Direction de la recherche et des politiques de la Commission canadienne des droits de la personne. Dans notre groupe, on devait discuter la question de la recherche sur les relations raciales. On posait la question à savoir, "Est-ce que les scientifiques font de la recherche, par exemple?" Est-ce qu'ils la font orientée vers le changement ou bien si c'est une recherche un peu théorique qui a tendance à rester sur les tablettes. C'était un peu le thème de la discussion ici. Alors, je vais simplement rapporter la discussion en présentant certains problèmes, parce qu'au départ on était assez d'accord qu'il faille essayer d'orienter la recherche vers ce qu'on appelle la recherche-action, c'est-à-dire une recherche qui puisse déboucher sur des changements dans la communauté. On reconnaissait qu'il y avait deux groupes majeurs de joueurs, c'est-à-dire d'un côté, les professionnels du milieu qui font de la recherche et qui ont des connaissances sur le plan de la méthodologie et, d'autre part, les diverses organisations communautaires, qui elles, sont très près de la communauté, et qui sont intéressées à faire du changement, mais qui n'ont pas la connaissance théorique pour faire de la recherche et qui, bien souvent, on le reconnaît, font de la recherche qui laisse un peu à désirer en termes de méthodologie et dont les résultats sont bien souvent un peu douteux aussi. La grande question était dont d'essayer de réunir ces deux mondes. On était d'accord qu'on devait essayer et on a essayé d'identifier les problèmes qui constituaient la raison pour laquelle il y avait eu jusqu'ici si peu de réunions ou de rencontres entre ces deux groupes. Alors, un des premiers problèmes qu'on a mentionnés c'est la question des ressources assez limitées. Ici on a parlé de ressources financières, c'est-à-dire que pour faire de la recherche il faut de l'argent, et qu'il n'y en a pas suffisamment. Un autre point qu'on a mentionné, c'est que les organisations communautaires sont bien souvent intéressées à avoir des résultats peu de temps après que la recherche a été commencée. Ils ne sont pas trop intéressés à avoir des résultats un an ou deux ans après le début de la recherche et, des fois ça crée certains problèmes car les gens du milieu universitaire, eux, sont plus intéressés à faire de la recherche fondamentale ou de la recherche à long terme, recherche sur le plan théorique et développement de modèles qui sont susceptibles de nous aider à comprendre les phénomènes et ainsi de suite. Alors, déjà là, ça crée un conflit. Il y a un autre problème qui semble majeur pour certains, beaucoup moins pour d'autres; c'est le fait que les jeunes professeurs dans les universités ne reçoivent pas de 'brownie points' pour la recherche qui n'est pas publiée et que, dans le milieu universitaire, ce sont les recherches publiées qui comptent pour obtenir la permanence. Parfois le problème qui en résulte, c'est que les organisations communautaires ne sont pas très intéressées à voir les résultats de la recherche, où ils ont été parfois un des joueurs, un des participants ou l'objet de l'étude, à voir les résultats publiés dans une revue scientifique. Alors le chercheur va se désintéresser de ce genre de recherches parce qu'il ou elle doit publier. Ainsi le lien entre les chercheurs et les organisations communautaires ne se fait

pas. Mais enfin certains, comme j'ai dit au début de la discussion de ce point, disent que c'est un problème majeur. Seuls ceux qui n'ont plus à obtenir d'autres 'brownie points' peuvent se permettre ce genre de recherches ou encore ceux qui sont tellement connus qu'ils peuvent facilement obtenir des subventions, leur seul nom suffisant à faire pleuvoir l'argent sur les projets de recherche qu'ils soumettent. Mais les jeunes professeurs, eux, ne sont pas dans cette situation-là.

Un autre problème au niveau de la recherche, ou au niveau du lien entre les chercheurs et les organisations communautaires est que la recherche, bien souvent celle qui est faite par le gouvernement, n'est pas disponible. Elle est considérée comme confidentielle et les gens du milieu universitaire n'ont pas accès à cette recherche qui pourrait parfois être très utile aux organisations communautaires et aux chercheurs et à faire le lien entre les deux. Ce sont les problèmes qui ont été identifiés. Pour essayer de corriger ça, on a fait une série de suggestions. Je vais les présenter comme telles et certains membres du groupe ont été très généreux quant aux nouvelles initiatives que la Commission pourrait prendre. Une des suggestions qui a été faite, c'est qu'il faudrait que quelqu'un se penche sur les systèmes d'évaluation et de promotion qui existent dans les universités pour les professeurs, parce qu'on voudrait voir dans les systèmes d'évaluation une composante évaluant la participation du professeur à la communauté. Ça donnerait les fameux 'brownie points' dont on parle, jusqu'à un certain point, et ça pourrait encourager les jeunes professeurs à s'engager dans la recherche-action dans la communauté. Une autre suggestion qu'on a faite, c'est que les contrats de recherche qui seraient donnés par la Commission ou par d'autres organismes gouvernementaux pourraient inclure une clause dans le contrat qui stipulerait que pour être subventionnée, cette recherche devra avoir une composante orientée vers le changement social.

Une autre suggestion découle du fait qu'il semblerait que les gens du milieu universitaire ont un peu de difficulté à savoir comment s'y prendre pour participer à la recherche dans le milieu communautaire. On suggérait que la Commission réunisse dans un autre colloque ou une autre journée de rencontre, des représentants du milieu universitaire et des représentants des organisations communautaires. Cette rencontre serait strictement orientée vers l'exploration de stratégies pour faire le lien au niveau de la recherche entre ces deux entités qui semblent avoir de la difficulté à se rejoindre.

Maureen O'Neil :

Est-ce qu'il y a beaucoup d'autres suggestions?

Charles Théroux :

J'en ai deux autres. Une autre suggestion qui a été faite, c'est que la Commission pourrait être une sorte de courtier pour les projets de recherche qui sont proposés par les chercheurs. Apparemment, il est très difficile d'être au courant de toute la recherche qui est faite en termes de recherche action au Canada. On suggère, qu'un organisme, ça peut être la Commission ou un autre organisme, réunisse toute cette documentation et la garde à la disposition des

chercheurs. On a suggéré, c'est la dernière dont je vais parler, que la Commission contacte les diverses universités qui ont réussi à faire le lien entre le monde universitaire et le milieu communautaire. Trois universités ont été mentionnées : Trent, Regina et Dalhousie, où apparemment des modèles ont été utilisés pour faire le lien entre les chercheurs et la communauté et tout ça fonctionne apparemment très bien. Alors, on suggère que la Commission regarde ces modèles, comment ils fonctionnent et qu'on les communique aux chercheurs ou aux autres universités.

Maureen O'Neil :

Merci beaucoup. Nous avons indiqué que nous pouvions prendre quelques minutes maintenant. Pas plus de quinze minutes pour poser des questions aux rapporteurs des groupes qui voudront peut-être laisser répondre les personnes-ressources de leur groupe. Si vous voulez procéder ainsi, faites-le. Si non, je propose que nous passions à la présentation suivante. Mais d'abord, y a-t-il des questions ou des commentaires sur les comptes rendus des groupes de travail que vous venez d'entendre?

Charles Ungerleider :

Je suis Charles Ungerleider, de l'Université de la Colombie-Britannique. Je me sens obligé, puisqu'on a fait référence à un travail de recherche en particulier de souligner qu'il y a de sérieuses faiblesses méthodologiques dans la recherche qui a été décrite. En plus d'utiliser les moyens et les ensembles de données non comparables et ainsi de suite, ces données en particulier souffrent également d'un grave problème de régression, la recherche ne devrait pas être prise très sérieusement ni considérée comme très importante dans le domaine de l'action positive.

Maureen O'Neil :

Merci.

Harish Jain :

Nous donnons l'impression d'être en train de nous acharner contre ce pauvre Conrad et je ne veux pas parler de questions méthodologiques parce que Charles a souligné ces problèmes. Je crois que nous devrions reconnaître qu'au Canada, jusqu'à maintenant, nous n'avons pas vraiment de données qui nous apprennent quelque chose au sujet de la race. Et les données que vous avez sont le résultat de l'interprétation du multiculturalisme et je crois que Dhiru Patel, qui vient du Multiculturalisme, et vous y avez fait référence dans votre article, serait le premier à admettre que ce ne sont pas là des données très fiables. Outre les avantages et les inconvénients méthodologiques, même dans le recensement de 1986, nous n'avons pas cette question. Par conséquent, jusqu'à ce que nous ayons cette question, nous parlons vraiment par association et je crois que nous devrions être très prudents dans nos propos, particulièrement dans le cas du revenu.

Waheed Malik :

Dans le contexte de la discussion de ce matin portant sur la recherche-action, le modèle qu'on va vous présenter relie vraiment les deux dimensions, recherche et action. Les domaines dans lesquels on est en train de faire des études selon le modèle de recherche-action sont ceux touchant les questions d'emploi, d'équité en matière d'emploi, et de harcèlement racial en milieu de travail. Des rapports seront publiés sous peu. Et dans ce contexte-là, pour mener à bien notre travail sur les Asiatiques et les droits de la personne, on a demandé, au docteur Kwok Chan de l'université Concordia de travailler avec nous. Toutefois au lieu de lui donner simplement un contrat, on a mis sur pied avec lui un comité composé de professionnels et de représentants des communautés. Comme ça, il va être un peu encadré et il ne va pas s'embarquer dans une recherche théorique mais plutôt une recherche qui va nous amener à formuler des propositions en matière de politique à la Commission des droits de la personne ou au Gouvernement québécois. L'étude permettra aussi de mettre sur pied des programmes que les communautés elles-mêmes pourraient proposer. Alors, je vous présente le docteur Kwok Chan qui va vous présenter le modèle et les résultats et de quelle façon on entend utiliser ces résultats.

M. Kwok Chan

Merci. J'aimerais tout d'abord dire que cette possibilité de travailler ensemble avec le projet du comité consultatif, qui est composé de représentants des communautés que nous étudions et également des représentants de la Commission québécoise des droits de la personne m'a donné certaines visions très intéressantes des relations entre la communauté et l'université qu'elle est supposée desservir ainsi que la recherche, entre la recherche intellectuelle universitaire et les politiques et aussi les interventions sociales. Mon expérience de travail dans cette recherche m'a jusqu'ici enseigné que ma formation universitaire en sociologie ne m'a conféré en aucune façon les aptitudes nécessaires pour faire ces interventions dans les changements sociaux. Et il y a également eu une énorme résistance psychologique à me lancer dans une expérience d'apprentissage, en me disant à ce point dans le temps que si l'on s'intéresse aux changements sociaux, aux interventions sociales, il y a des compétences et des stratégies particulières qu'il faut apprendre et qu'elles doivent être apprises d'une façon particulière. Ayant dit cela, je voudrais également ajouter qu'il est très inhabituel, pour moi du moins, de pouvoir présenter des données qui viennent d'être compilées et analysées il n'y a pas si longtemps, que je suis heureux d'avoir la possibilité de le faire. D'une certaine façon, le titre de mon exposé qui apparaît dans l'ordre du jour est quelque peu inexact en ce sens que le projet de recherche a compilé deux ensembles de données très distincts; le premier ensemble de données porte sur les perceptions qu'ont les dirigeants de la communauté de la discrimination dont ils sont l'objet et le deuxième ensemble de données porte sur les droits de la personne, particulièrement sur l'utilisation que font les communautés des services reliés aux droits de la personne. Mon exposé portera surtout sur le premier ensemble de données. Je veux donc profiter de l'occasion pour donner un nouveau titre à mon exposé, soit la discrimination raciale contre les Asiatiques à Montréal.

J'aimerais tout d'abord vous parler un peu de notre méthode de cueillette. C'est une méthode en vertu de laquelle les chercheurs commencent par une liste d'informateurs de la communauté fournie par des représentants des diverses communautés que nous nous proposons d'étudier; en nous basant sur cette liste d'informateurs, nous avons alors communiqué avec ces personnes pour leur demander de nous désigner les dirigeants ou les activistes dans leur communauté; ces gens devaient à leur tour nous désigner d'autres personnes. Cette technique "boule de neige" ou fondée sur la réputation nous a permis d'obtenir au total 42 informateurs, 62 désignations différentes et 104 noms différents. Nous avons pu contacter trois d'entre elles pour obtenir leur collaboration et les faire participer aux entrevues. J'aimerais aussi, très brièvement, vous donner un aperçu des antécédents démographiques des 30 répondants que nous avons interviewés. En termes d'échantillonnage, 8 provenaient de la communauté chinoise, 8 de la communauté vietnamienne, 7 de la communauté laotienne et 7 de la communauté cambodgienne. L'âge moyen des 30 répondants était de 44 ans et nous avions 24 hommes et 6 femmes dans notre échantillon. Concernant leur profession actuelle au Canada, plus particulièrement dans la société québécoise, nous avons décelé très peu de déplacement professionnel, ce qui est souvent un phénomène propre à un grand nombre de réfugiés de l'Asie du Sud-Est. Selon la recherche disponible, les réfugiés du Sud-Est asiatique sont souvent victimes de pertes d'emplois, parfois de déplacement professionnel, étant incapables de réintégrer les professions au niveau de la formation qu'ils avaient reçue avant leur départ de l'Asie du Sud-Est. Mais nous parlons ici d'un groupe de répondants provenant de communautés qui sont essentiellement illettrées, et qui ont été véritablement capables de s'établir professionnellement dans la société. J'aimerais également ajouter que les 30 répondants, au cours des cinq ou six dernières années, ont indiqué avoir été membres, participants ou dirigeants de conseils d'administration dans un total de cinquante-six groupes et organisations différents. Cela donne une large base de la compréhension du degré de leur implication dans leur communauté.

Du côté des connaissances linguistiques, les Vietnamiens, les Cambodgiens et les Laotiens affirment posséder une connaissance considérable du français; en fait, 100 p. 100 d'entre eux affirment n'avoir aucune difficulté à parler, à lire et à écrire le français mais nous avons noté que l'inverse est vrai pour les Chinois. Les Chinois ont affirmé que bien que 100 p. 100 d'entre eux n'aient aucune difficulté à parler, à lire ou à écrire l'anglais, la moitié d'entre eux ont indiqué qu'ils avaient certaines difficultés avec la langue française, tant au niveau de la lecture que de l'expression orale et écrite.

On a demandé aux 30 répondants de notre échantillon d'évaluer à quelle fréquence les douze problèmes dont nous avions dressé la liste se présentaient parmi les membres de leur communauté. Or, la discrimination a été perçue comme un problème commun par onze des répondants, c'est-à-dire 43 p. 100, ce qui vient après les difficultés découlant des problèmes de langue, 77 p. 100, la solitude et l'isolement social, l'obtention d'emplois pour lesquels on est qualifié de même que l'adaptation aux valeurs et à la société canadiennes. Il y a certaines différences intéressantes entre les quatre groupes asiatiques, concernant la perception de la fréquence de la discrimination dans leur communauté

respective. Tandis que jusqu'à cinq Chinois sur huit voyaient la discrimination comme étant au moins courante, ce fut le cas chez un Vietnamien comparativement à trois Laotiens et quatre Cambodgiens. En fait, sept Vietnamiens sur huit ont évalué la discrimination comme étant soit non courante, soit extrêmement courante, ce qui les met à l'écart des trois autres groupes asiatiques. Les relations avec la police étaient perçues comme étant ou non courantes, ou extrêmement rares par 25 répondants, une constatation qui se retrouve dans les quatre groupes d'Asiatiques. Si nous replaçons cet élément dans le contexte de l'ensemble de la sécurité et des problèmes personnels, nous découvrons que la discrimination en elle-même n'était pas perçue comme un problème fréquent par les répondants Asiatiques et en fait suscitait considérablement moins de préoccupations que les problèmes reliés à l'adaptation et à l'ajustement à la société québécoise. On a également demandé aux répondants d'évaluer la fréquence de la discrimination dans treize secteurs différents. La plus forte proportion d'Asiatiques perçoivent la discrimination dans l'embauche et dans l'évaluation pour un emploi comme étant au moins courante, 60 et 53 p. 100; viennent ensuite la discrimination dans l'évaluation, l'instruction, les autres compétences, 43 p. 100, dans l'image projetée dans les médias, 33 p. 100, dans les quolibets, 23 p. 100.

Les données les plus révélatrices semblent se rapporter à la constatation qu'une proportion considérable de types spécifiques de discrimination était perçue comme étant peu courante ou extrêmement peu courante. Parmi les treize différents secteurs de discrimination, c'est-à-dire l'accès aux services, l'exposition à des assauts physiques, l'accès aux services d'immigration, la police, l'accès à l'instruction, l'exposition au vandalisme, etc., plus de la moitié étaient perçus comme étant peu courants ou extrêmement peu courants par au moins les deux tiers des 30 répondants. Conformément à leurs réponses une question précédente sur la discrimination en général, il y avait considérablement plus de Vietnamiens que de représentants des trois autres groupes Asiatiques à percevoir la majorité des treize secteurs de discrimination comme étant peu communs ou extrêmement peu communs, plaçant ainsi encore les Vietnamiens à l'écart des trois autres groupes.

J'aimerais attirer votre attention sur les données se rapportant à la perception qu'ont les dirigeants des communautés de la discrimination étendue dans des secteurs précis. J'aimerais commencer par la discrimination dans l'emploi. Dans ce domaine, il semble y avoir une tendance excessive parmi les trente répondants soit à ne pas percevoir la discrimination comme un problème majeur, soit à admettre une absence de connaissance de l'ampleur de la discrimination couramment rencontrée par les communautés. Ils ont plutôt mis l'accent sur toutes les grandes difficultés rencontrées dans l'emploi comme les déficiences linguistiques, les barrières de communication ou de culture, l'absence d'expérience communautaire, l'instruction ou les qualifications dans d'autres domaines de travail qui ne sont pas reconnus par des employeurs éventuels de même que l'incapacité de réussir les examens professionnels. J'aimerais vous faire part de certains extraits des entrevues en réponse à quelques questions ouvertes. Un Cambodgien a déclaré : "Eh bien, c'est normal d'être choisi en second après les Canadiens lorsque nous faisons une demande d'emploi". Un Vietnamien rationalise la situation comme suit : "Si un

Vietnamien demande un emploi ici dans une agence de voyages, ils auraient à choisir un Québécois qui parle anglais et français et fait bien le travail". Est-ce là de la discrimination? Un même genre de perception a été partagé par un répondant Chinois : "Quelqu'un qui était comptable en Chine peut ne pas être capable de travailler comme comptable au Canada en raison de la barrière linguistique et, par conséquent, être incapable de réussir les examens professionnels". Ce n'est pas de la discrimination. Par conséquent, aux yeux d'une vaste majorité des 30 Asiatiques, les difficultés auxquelles leurs communautés se heurtent dans l'emploi semblent être davantage reliées à des handicaps personnels ou culturels plutôt qu'à la discrimination en soi, une perception souvent accompagnée de rationalisation et de justification personnelle.

Concernant la discrimination dans l'éducation, la perception globale constatée dans l'emploi à l'effet qu'il y a peu ou pas de discrimination s'applique également dans le secteur de l'éducation. Les difficultés rencontrées par les communautés asiatiques, comme dans l'emploi, étaient perçues comme découlant de problèmes d'adaptation culturelle, notamment des handicaps linguistiques personnels, le manque de familiarité avec le système scolaire par rapport à la culture et au caractère asiatiques, l'absence de services spéciaux pour des groupes ethniques particuliers. Sans médecins cambodgiens et avec un seul dentiste cambodgien à Montréal, un répondant cambodgien a souligné les difficultés rencontrées par sa communauté pour se faire admettre dans les écoles de formation professionnelle comme la dentisterie et la médecine. Il est intéressant de noter que plusieurs Chinois et Vietnamiens s'enorgueillissent de voir les jeunes membres de leur communauté occuper les premiers rangs de leur classe, un fait qui suscite souvent l'animosité chez leurs confrères et leurs parents. Un Chinois a nié l'existence de la discrimination dans l'éducation contre sa communauté en faisant la distinction entre un handicap personnel et la discrimination, et je cite : "Les handicaps sont différents de la discrimination en ce sens qu'un handicap, c'est un problème personnel individuel, pas un acte d'injustice, par exemple la discrimination dont je suis l'objet par un tiers".

Dans le secteur de la discrimination dans le logement, nous avons noté, bien que la perception générale qu'il y a peu ou pas de discrimination se maintienne également dans ce secteur, qu'une proportion considérable des répondants évoquaient des problèmes spécifiques dans leurs réponses à des questions ouvertes. Par exemple, des Chinois ont parlé de Blancs qui jettent leurs déchets sur leurs pelouses, sachant que les Chinois ne se plaindront pas. Ils ont également mentionné des voisins non Chinois qui n'aiment pas l'odeur de la cuisine chinoise ou qui se plaignent que les Chinois sont sales et malpropres. Les Cambodgiens et les Laotiens ont parlé de propriétaires qui refusent de louer à des membres de leurs communautés parce qu'ils ont l'impression que les Indochinois ont souvent de grosses familles, pauvres et sales, avec de nombreux enfants, ce qui les condamne à vivre dans des sous-sols, dans des voisinages de réfugiés ou dans d'autres ghettos ethniques de Montréal. Un Laotien a apporté le témoignage suivant, et je cite : "Souvent, le rendez-vous pour aller visiter l'appartement a déjà été confirmé par téléphone, mais lorsqu'on se présente en personne, le propriétaire s'est ravisé et dit "La chambre est louée." Ici encore, à la différence des trois autres groupes, les huit Vietnamiens ont dit

que la communauté n'avait pas rencontré de discrimination dans le logement. Un Vietnamien et un Chinois ont vu la discrimination dans le logement comme appartenant au passé, quelque chose qui a existé auparavant, mais plus maintenant. Un autre Vietnamien a affirmé que les Vietnamiens, étant des immigrants arrivés récemment, et je cite : "Ne s'attendraient pas à vivre dans les appartements les plus grands et les plus beaux". Selon un Chinois, la discrimination dans le logement n'est pas un problème majeur, et il a ajouté que la discrimination dans ce secteur est un comportement social normal étant donné que les Chinois font également de la discrimination à l'encontre des leurs. Selon un autre, si les Chinois sont rejetés de leurs logements, c'est pour des raisons qui s'appliquent à d'autres groupes ethniques, une opinion partagée par deux Laotiens. Selon un Cambodgien, les gens tentaient de s'accommoder de la discrimination dans le logement en choisissant un quartier où ils seraient acceptés. "Si les Blancs ne m'aiment pas ici, j'irai ailleurs. Nous ne sommes pas comme les Noirs qui combattent; les Cambodgiens essaient toujours d'éviter les problèmes". Certaines de nos données les plus fascinantes portent sur les perceptions de la discrimination contre la communauté haïtienne à Montréal dans le secteur des médias. Les Chinois croyaient que les médias, comme la police, étaient souvent vulnérables à des stéréotypes négatifs, culturels et ethniques. Un Chinois a fait l'observation suivante : "Dans les films, les Chinois sont présentés dans les emplois modestes, ou encore les pires éléments comme les batailles de sociétés secrètes sont exagérés. Dans le film "L'année du dragon", les Chinois sont présentés comme des trafiquants de drogues et les Chinoises comme des prostituées. Aux nouvelles, de temps en temps, un journaliste s'échappe et appelle quelqu'un un "Chinois". Mais cela est dû à l'ignorance." Cette observation particulière était partagée par un autre répondant Chinois qui croyait que des acteurs comme Bruce Lee et des personnages comme Charlie Chan étaient souvent dépeints comme exotiques, mystérieux et étrangers. Selon un autre Chinois, un activiste de sa communauté, les médias sont le meilleur allié de la communauté et les journalistes ont l'esprit ouvert, sont mondains et appuient généreusement la cause de la communauté chinoise. Et les Vietnamiens? Tous les Vietnamiens qui percevaient les médias comme un allié prenaient souvent leur information dans le journal de leur communauté. Les sept autres répondants Vietnamiens étaient quelque peu inhabituellement critiques étant donné le type de données que nous avons concernant la presse. Ils se plaignaient que les médias n'accordent pas suffisamment de couverture à leurs communauté, que les médias sont biaisés dans leur publication, qu'ils font preuve d'étroitesse d'esprit et qu'ils ont parfois des préjugés dans leurs comptes rendus d'événements concernant les Vietnamiens. À certains moments, on s'est plaint que des membres de la communauté étaient incapables de trouver des emplois dans les médias anglais et français de Montréal, en donnant Radio-Canada comme exemple. Un répondant a fait ce commentaire particulier : "Oui, Radio-Canada fait de la discrimination contre nous. Parfois, on ne montre que le point de vue du reporter dans les documentaires. Par exemple, les reporters affirment souvent que nous sommes venus ici d'Indochine pour des raisons économiques, non pas locales. Ils nous voient comme deux groupes, un petit groupe de communistes et un groupe majoritaire de réfugiés économiques, non de réfugiés locaux." Un autre répondant a fait remarquer : "Permettez-moi d'être franc et honnête. Les médias ne savent pas comment aborder nos problèmes. La plupart des gens des médias sont de gauche de toute façon. Ils croient qu'étant

donné que les Vietnamiens se sont enfuis d'un pays gauchiste, le Vietnam, ils ont beaucoup de difficulté à se faire une opinion à notre sujet. Mais, bien sûr, il y a aussi ce courant inverse, où les gens des médias sont très attentifs à nos malheurs, et nous perçoivent comme les exploités, les perdants". Les répondants cambodgiens se sont plaints que les médias avaient oublié la question cambodgienne, que le phénomène des réfugiés indochinois était une chose du passé, quelque chose qui s'est produit il y a longtemps. Ce n'est pas vraiment le cas, cela s'est produit en 1979. Et les médias sont maintenant passés à d'autres sujets de nouvelles. Selon un autre Cambodgien, les médias ont souvent tendance à traiter les communautés indochinoises de façon folklorique, et ainsi, à éviter de façon fort commode de traiter des questions et des événements de la communauté. Le temps étant limité, je crois que je vais sauter quelques parties pour compenser le temps perdu.

J'aimerais maintenant attirer votre attention sur les données se rapportant aux perceptions des dirigeants concernant les réponses personnelles de membres de la communauté à la discrimination. Dans notre questionnaire, nous demandions aux répondants de mettre dans l'ordre sept réactions différentes à la discrimination en indiquant comment chacune était couramment adoptée dans leur communauté respective. Les sept réactions sont les suivantes :

1. Signaler les incidents aux médias

2. Signaler les incidents aux associations communautaires

3. Contester la personne faisant de la discrimination contre eux

4. Appeler la police

5. Ne rien faire

6. Appeler la Commission des droits de la personne et

7. Se retrouver entre amis, entre collègues de travail et entre parents.

Onze répondants sur trente ont choisi de "se retrouver entre amis, entre collègues de travail et entre parents" comme étant la réaction la plus fréquente. En fait, dix l'ont choisie au deuxième rang en termes de fréquence. Huit répondants ont choisi "Ne rien faire" comme réaction la plus fréquente; cinq ont choisi "Contester la personne faisant de la discrimination contre eux" comme réaction la plus fréquente; et enfin cinq autres l'ont choisie au deuxième rang en termes de fréquence. Cinq répondants ont choisi de "Signaler les incidents aux associations communautaires" comme étant la réaction la plus fréquente tandis que six autres l'ont choisie au deuxième rang en termes de fréquence. Aucun des 30 répondants n'a choisi "Appeler la Commission des droits de la personne" comme étant la réaction la plus fréquente dans leur communauté respective. Parmi les sept réactions, sept répondants ont classé "Appeler la Commission des droits de la personne" au sixième rang, et deux la voyaient comme la réaction la mois fréquente. En fait, sept répondants ont choisi de ne même pas classer cette réaction et l'ont perçue comme étant une

réaction absolument pas bonne ou fréquente et neuf autres ont indiqué "Incapable de juger" et "Non pertinent". "Appeler la police" et "Signaler les incidents aux médias" ont également été jugées par quelques répondants comme étant la réaction la plus fréquente et par de nombreux répondants comment étant une réaction décidément peu courante ou mauvaise.

Les sept réactions relatives à la discrimination peuvent donc être mises en ordre descendant de fréquence dans les quatre communautés haïtiennes. Il semble que la réaction la plus fréquente qui vient en tête de liste est "Se retrouver entre amis, entre collègues de travail et entre parents" suivie par "Ne rien faire", "Signaler les incidents aux associations communautaires", "Contester la personne faisant de la discrimination contre eux", "Appeler la police", "Signaler les incidents aux médias" et enfin, "Appeler la Commission des droits de la personne". D'après l'ordre de ces réactions à la discrimination, il semblerait que les Haïtiens ont une propension considérablement plus forte à réagir à la discrimination en ayant recours à des ressources à l'intérieur de leur propre réseau interpersonnel rapproché, qu'il s'agisse d'amis, de collègues de travail, de parents et d'associations à l'intérieur de leur propre communauté plutôt que de ceux qui sont disponibles dans les institutions publiques, c'est-à-dire la police, les médias ou la Commission des droits de la personne. Dans d'autres situations, les Haïtiens réagissent soit en "Ne faisant rien" ou en "Contestant directement la personne faisant de la discrimination contre eux", une réaction plus fréquente que celles qui mettent en cause la police, les médias ou la Commission des droits de la personne.

Je veux seulement, très rapidement, vous lire quelques extraits des entrevues afin de vous faire part de certaines données qualitatives concernant le classement dont je viens de vous parler. Dans les commentaires concernant la Commission des droits de la personne, voici ce que nous avons : "Les gens ne savent pas ce qu'est une Commission des droits de la personne. Qu'est-ce que c'est de toute façon?" Un autre : "Nous nous fichons des Commissions" et encore "Les Chinois ne savent pas que la Commission existe". "Nous ne connaissons pas la Commission". "Ils devraient signaler la chose à une Commission, mais ils ne connaissent pas la Commission. Comment peuvent-ils faire?" "Ils communiquent très rarement avec la Commission". "Ils pourraient vouloir signaler l'incident à une Commission à la suggestion de la police". Ils communiquent avec une association dans notre communauté qui, elle, communiquera avec les Commissions". "Au sujet des médias, nous ne leur signalons à peu près jamais les incidents. Les gens des médias se moqueraient de nos plaintes lorsque nous leur en ferions part. Les médias anglais sont plus ouverts ici tandis que les médias français sont plus discriminatoires. C'est curieux étant donné que la plupart d'entre nous, les Vietnamiens, sommes francophones. Nous ne ferions jamais cela, c'est-à-dire signaler les incidents aux médias. Nous ne l'avons jamais fait auparavant". Au sujet de ne rien faire, en réaction à la discrimination, nous avons obtenu les commentaires suivants : "Eh bien, il y a en gros deux sortes de gens dans notre communauté, un groupe porterait plainte et l'autre ne ferait rien. S'il ne s'agit pas d'un problème sérieux, nous allons tout simplement considérer l'auteur de l'offense comme une brute; c'est un ignorant, nous l'ignorons". "Nous acceptons le fait que ce sont nos propres problèmes en raison de la langue, en raison de l'âge, pas en raison des autres.

Ce n'est pas de la discrimination. C'est souvent beaucoup trop compliqué de faire quelque chose. Nous nous contentons de l'ignorer et de ne rien faire. C'est dans notre nature de protéger notre opinion, de la garder pour nous, de ne pas en faire part aux autres". Pour ce qui est de contester la personne faisant de la discrimination contre eux, en guise de réaction, j'ai eu quelques commentaires. En voici un : "Si quelqu'un l'assaillait ou lui faisait une injustice, il le contesterait directement. Si quelqu'un faisait de la discrimination contre lui personnellement, il le contesterait ou il appellerait la police, selon ce dont il s'agit". Un autre commentaire : "Même les femmes contesteraient la personne sur-le-champ plutôt que de faire face à de la discrimination".

J'aimerais terminer mon exposé avec l'ensemble de données se rapportant aux suggestions faites par les dirigeants des communautés concernant les mesures qui pourraient être adoptées soit par la communauté soit par le gouvernement afin de réduire ou de combattre la discrimination. On a demandé aux répondants de classer dans l'ordre huit réactions différentes, en termes d'efficacité relative pour réduire la discrimination si elles étaient mises en oeuvre par le gouvernement. Dix-huit répondants sur trente ont considéré que, parmi les mesures les plus efficaces pour réduire la discrimination, il y avait "Accroître les programmes culturels, multi-culturels". Selon dix-sept répondants, "Donner au public plus d'information sur la communauté" était la mesure la plus efficace comparativement à treize répondants pour qui "Créer des programmes d'action positive" et douze pour lesquels "Accroître la publicité dans les "médias contre la discrimination" constituaient les mesures les plus efficaces. Enfin, il est intéressant de noter, à l'autre extrémité de l'échelle, que onze des trente répondants considéraient que "Faire de la discrimination un délit criminel" ou "Faire de la discrimination une question publique" occupaient le six ou le septième rang en termes d'efficacité, sur les sept mesures énumérées dans le questionnaire.

Donc, voici comment l'on peut classer les sept mesures qui pourraient être hypothétiquement adoptées pour combattre la discrimination, selon leur degré d'efficacité perçu : en tête de liste, il y a, comme je l'ai dit "Accroître les programmes multi-culturels". Vient en second lieu "Donner plus d'information au public concernant votre communauté", ensuite, "Créer des programmes d'action positive", "Accroître la publicité dans les médias contre la discrimination", "Faire de la recherche" (c'est quelque peu décevant pour les chercheurs qui étudient la discrimination), en sixième lieu, "Donner plus d'information dans les écoles concernant votre communauté", "Faire de la discrimination une question publique" et enfin, "Faire de la discrimination un délit criminel".

J'aimerais conclure cet exposé en identifiant peut-être quelques lacunes en matière de recherche qui peuvent très bien être comblées par des chercheurs qui appartiennent aux universités et par des dirigeants et des activistes qui sont davantage impliqués dans la communauté. Vous avez probablement noté que, même si le gros de la recherche a mis l'accent sur la documentation des perceptions des dirigeants concernant l'importance de la discrimination dont leur communauté fait l'objet, la recherche a également porté sur ce que les communautés feraient ou ne feraient pas naturellement pour réagir à la discrimination ou pour s'en

accommoder. Par conséquent, le paradigme théorique ne consiste pas tellement à mettre l'accent seulement sur la discrimination comme stimuli externe, mais également à mettre l'accent sur ce que les minorités ethniques font ou ne font pas en réaction à la discrimination comme stimuli. Toutes les données, compte tenu de l'analyse préliminaire, indiquent que les quatre groupes cibles asiatiques que nous avons étudiés semblent avoir recours à une vaste gamme de rationalisations et de justifications pour s'accommoder de la discrimination ou pour s'y ajuster. Parmi ces mécanismes de défense, il y a la "normalisation"; par exemple, c'est normal d'être choisi en deuxième après les Canadiens lorsqu'on demande un emploi. Ou bien, nous avons un autre mécanisme de défense de rationalisation : "Ces difficultés et ces problèmes sont causés par moi, par moi-même; ce sont davantage des handicaps personnels, des handicaps individuels plutôt que le résultat de choses qui me sont faites par d'autres". Et il y a le mécanisme de défense en termes de comportement, en termes d'évitement, par exemple "S'ils ne veulent pas que je vive ici, je déménage ailleurs". Il y a également ces notions à l'effet qu'accepter la situation, accepter la discrimination fait partie de leur vie dans la société canadienne, par exemple, en disant "Eh bien, puisque nous sommes de nouveaux immigrants, nous ne nous attendons pas à vivre dans les plus grandes maisons et les meilleurs quartiers." Je voudrais également ajouter qu'en termes de réactions et de réponses personnelles à des situations réelles de discrimination, les Asiatiques semblent davantage enclins à recourir aux ressources à l'intérieur de leurs réseaux interpersonnels rapprochés qu'aux ressources qui sont situées dans les institutions publiques. Je crois qu'il y a beaucoup de recherches sociologiques qui semblent aller dans cette direction, mais je crois que ce type de dichotomie qui oppose les ressources institutionnelles et les ressources interpersonnelles par les minorités ethniques dans leur façon de réagir doit être étudiée encore plus en profondeur. Merci.

Maureen O'Neil :

Nous prendrons environ dix minutes pour entendre vos commentaires et vos questions.

En fait, j'ai une question. Quelle sera la relation entre votre recherche et, par exemple, la Commission des droits de la personne au Québec. Y a-t-il un lien qui a été établi entre les deux, ou avec une autre des institutions pour lesquelles il y a des implications dans vos constatations?

**Réponse**

Notre projet de recherche suit un modèle selon lequel une structure est élaborée de façon à ce que les institutions et les organisations tentent d'intervenir de manière à provoquer des changements sociaux. Ayant été impliqué dans le projet de recherche dès les tout débuts, je suis souvent en réunion avec un comité de surveillance du projet constitué de représentants des quatre communautés asiatiques que nous étudions en plus de représentants de la Commission canadienne et de la Commission québécoise des droits de la personne. Comme j'ai essayé de le dire dans notre groupe d'étude, ma conviction, et dans une très large mesure celle du C.R.A.R.R., c'est qu'il ne suffit pas d'identifier quels

sont les facteurs clés pour mettre en oeuvre des changements sociaux, mais également d'introduire ces facteurs clés dans votre projet de recherche-action dès les tout débuts afin qu'ils aient le sentiment d'être impliqués au plan émotif dans tout le projet de recherche qui s'amorce. Et ce sentiment est un engagement psychologique au projet de recherche et selon moi, cela accroîtrait les chances de voir les recommandations émanant du projet être mises en application dans l'avenir. Donc, le lien entre la recherche et les institutions où nous voulons intervenir a été établi dès l'amorce du projet de recherche, probablement avant que la recherche n'ait été identifiée.

Maureen O'Neil :

Merci. Juanita.

Juanita Westmoreland-Traoré

Vous avez répondu en partie à la question que je m'apprêtais à poser, à savoir pourquoi vous avez pris cette décision concernant le groupe échantillon, les dirigeants de certaines communautés. Je crois aussi probablement que l'absence de questions c'est parce que nous venons de passer une journée très intense et nous approchons de la fin de la journée. Mais il y a quand même une question que j'aimerais vous poser. La partie de la recherche que j'ai trouvée la plus intéressante c'est la réponse à la question "Comme recours, envisageriez-vous la Commission des droits de la personne?" Il semble que cela vient tout en bas de l'échelle. Ce n'est pas nouveau, mais je me demandais si, dans votre recherche, vous aviez eu certains indices vous permettant de savoir pourquoi il en est ainsi. Y a-t-il eu des commentaires, des raisons données, dans votre recherche?

**Réponse**

J'ai quelques pages d'extraits de nos entrevues. D'une certaine façon, je prévoyais une question comme celle-là. Une des questions que nous avons posée à nos répondants est : "Depuis l'établissement de la Commission des droits de la personne, très peu de plaintes de discrimination ont été déposées par des Asiatiques auprès des Commissions. Voudriez-vous suggérer quelques raisons expliquant ce petit nombre de plaintes de discrimination déposées auprès des Commissions par les Asiatiques?" Nous avons un certain nombre de types de réponses différents. Une réponse, par exemple serait "Ce sont des Canadiens français qui ont organisé la Commission des droits de la personne et qui y travaillent; ils ne savent pas comment traiter avec les ethnies. La Commission des droits de la personne devrait avoir du personnel ethnique si elle veut s'occuper des groupes ethniques." Deuxièmement, "Il y a une barrière linguistique et un manque de communication dus à des handicaps, les gens voient peut-être l'infortune comme un handicap, une injustice sous forme de discrimination". "La Commission des droits de la personne est très discrète. Le public ne connaît pas l'organisation. C'est le problème de l'oeuf et de la poule. Qu'est-ce qui vient en premier? Les gens ne peuvent pas avoir recours à la Commission des droits de la personne si la Commission n'est pas connue; mais la Commission des droits de la personne ne peut pas être connue si les gens n'y

font pas appel." Certaines personnes croient également qu'en attirant l'attention du public sur la discrimination, c'est ouvrir la porte aux problèmes, à la publicité négative et néfaste. Alors, si on commence à dire à la presse que les Chinois ont été victimes de discrimination, les Chinois craignent alors que demain ou quand ils regarderont dans le journal, ils souffriront encore davantage de discrimination. Ils ne veulent donc pas vraiment aborder cette question. Je crois qu'une autre raison c'est peut-être que la discrimination concrète, ou la discrimination en général est une question très délicate. Elle est souvent camouflée et les gens ne sont habituellement pas conscients de la situation discriminatoire ou ils n'y ont pas été suffisamment sensibilisés. Et, bien sûr, il y a également un sentiment général de septicisme concernant l'efficacité de la Commission des droits de la personne dans le redressement des injustices, de l'avis des Asiatiques. Certains Chinois ont évoqué des cas très bien connus de discrimination historique contre les Chinois, par exemple quand on a levé une taxe rétroactive auprès des Chinois pour l'entrée au Canada et pendant longtemps, le gouvernement fédéral a adopté une Loi d'exclusion d'immigration qui a empêché pendant longtemps les Chinois d'entrer au Canada et cette loi n'a jamais été appliquée contre aucun autre groupe ethnique que les Chinois. Donc, ce répondant chinois en particulier évoque ces deux cas et les Chinois ont combattu ces deux cas très durement. Historiquement, ils ont perdu. Pourquoi croiraient-ils maintenant que ce sera différent s'ils déposent une plainte auprès de la Commission des droits de la personne? Je crois qu'il y a peut-être un sentiment général d'impuissance du côté de la perception de la discrimination historique qui n'a pas été corrigé et, bien sûr, ils continuent à évoquer la situation des Japonais et l'expérience des camps de concentration pendant la Deuxième Guerre mondiale. Selon certains répondants, il y aurait peut-être lieu de créer un lien intermédiaire quelconque entre les communautés et les commissions de manière à ce que l'organisation créée et mobilisée serve à défendre les communautés. La communauté asiatique aimerait également avoir accès à la Commission par l'entremise de cette organisation intermédiaire, laquelle, selon eux jouerait essentiellement un rôle de défense juridique. Et cette suggestion a été faite de façon très constante.

Maureen O'Neil :

J'aimerais maintenant appeler M^me^ Rita Cadieux qui est vice-présidente de la Commission fédérale.

Rita Cadieux

On m'a demandé de dire le mot de la fin. Eh bien cette journée étant une première, elle a servi en grande partie à nous apprivoiser de part et d'autre. Je pense que c'était essentiel que nous nous connaissions mieux. Et si nous n'avions fait que cela, je pense que nous pourrions quand même conclure que le colloque a été réussi. Mais je pense que nous avons fait même un peu plus que cela. Monsieur Fairweather disait ce matin qu'en une journée on ne peut quand même pas trouver toutes les réponses. Et je ne pense pas qu'on les ait trouvées non plus. Je pense cependant que les chercheurs connaissent un peu mieux les besoins de la Commission, que la Commission, pour sa part, voit un peu mieux peut-être ce qu'elle peut trouver dans les recherches, celles qui ont été faites

et surtout celles que nous voudrions qui soient faites. Peut-être, voyons-nous à ce moment-ci l'importance de recherches plus précises sur des sujets plus précis. Je pense que ça serait très important de poursuivre les recherches qui sont directement liées au travail de la Commission sans vous imposer des sujets nouveaux. Je pense qu'on a ouvert aujourd'hui des liens de communication, des canaux de communication entre les chercheurs et la Commission. Je pense que c'est important que nous les poursuivions d'une façon ou d'une autre. Je ne pourrais pas terminer sans faire quelques observations sur des domaines peut-être un peu plus précis que les généralités que je viens de dire. Par exemple, j'ai été frappée, peut-être d'autres aussi aujourd'hui, par le nombre de fois où l'on a parlé de changements sociaux. D'une part, les chercheurs qui nous viennent du monde universitaire se sont dits insatisfaits de poursuivre simplement ou uniquement des recherches qui servent à accroître les connaissances dans le milieu des relations interraciales. Ils ont dit que c'était immportant d'aller aussi plus loin et de faire des recherches qui conduisent à des changements sociaux. Et plusieurs praticiens qui étaient ici aujourd'hui, soit des Commissions des droits de la personne ou autres, se sont identifiés à des agents de changement. Je pense que c'est un domaine où nous nous rejoignons et je pense que, par ailleurs, j'ai entendu ça aujourd'hui, quand je regarde nos institutions et l'immobilisme de nos institutions, je me dis, on parle tous de changements sociaux, on sait très peu comment les changements sociaux s'opèrent, et un domaine peut-être qu'il faudrait explorer est, quelles sont les conditions dans lesquelles, les meilleures conditions dans lesquelles s'opèrent les changements sociaux que nous voulons réaliser. Un deuxième domaine, plus précis, dans lequel je verrais des recherches nécessaires dans les prochaines années, c'est tout le domaine qui est lié à la Loi sur l'équité en matière d'emploi. Des recherches du type dont Alberte Ledoyen nous a parlé ce matin, mais aussi des recherches qui peut-être commenceront à partir de 1988 sur ce qu'on appelle le "monitoring", la vérification des résultats auxquels nous arriverons ou nous n'arriverons pas suite à une loi ou une politique sociale qu'on a voulu appelé "L'équité en matière d'emploi". Les autres aspects que je voudrais souligner sont reliés peut-être à deux points qui ont été relevés par le groupe de travail de cet après-midi qui portait sur la recherche. En particulier, la suggestion de créer des liens avec les organismes communautaires. Je pense qu'aujourd'hui on s'est un peu trop concentré, quand on a parlé de relations interraciales, sur les Commissions des droits de la personne. Nous ne détenons pas le monopole de la connaissance dans les relations interraciales. Je pense, d'ailleurs, que nous avons beaucoup à apprendre de certains organismes communautaires dont certains étaient ici cet après-midi pour nous parler. Je pense que les chercheurs et nous-mêmes, les Commissions des droits de la personne, aurions avantage à travailler dans le domaine de la recherche et aussi dans le domaine des stratégies sociales avec les groupes communautaires. J'avais un autre point qui m'échappe. Je pense bien qu'à ce moment-ci, le moment où c'est le temps de prendre l'autobus, on n'a pas le temps de permettre à tous d'exprimer les conclusions auxquelles nous arrivons à la fin de cette journée. Je pense que ça serait bien plus intéressant que vous les donniez que moi parce que j'ai sans doute un point de vue un peu biaisé. Par ailleurs, je vous encourage, si vous avez des observations sur la façon d'avoir organisé cette rencontre, sur les suites à donner à cette rencontre, je vous encourage à écrire à Jennifer Stoddart et aux

gens de sa direction, Recherche et politiques, pour nous faire des suggestions sur la suite à donner à cette journée. En terminant, je veux vous remercier d'avoir accepté notre invitation et je veux remercier Jennifer et son équipe d'avoir organisé cette rencontre.

Maureen O'Neil :

Merci, madame Cadieux.

J'ai omis de remercier le Dr Malik et le Dr Kwok Chan de leur exposé qui était si intéressant. Veuillez me pardonner. Merci à tous d'être venus et espérons que nous nous reverrons à d'autres occasions. Vous pouvez être assurés que la Commission étudiera très attentivement ce qui a été dit aujourd'hui et s'attardera tout particulièrement à faire ressortir quelles sortes de consultations nous devrions effectuer dans l'avenir afin de faire avancer le développement de nos politiques.

Merci.

**Canadian Human Rights Commission**

**Commission canadienne des droits de la personne**

**COLLOQUIUM ON RESEARCH ON RACIAL DISCRIMINATION**

**COLLOQUE SUR LA RECHERCHE SUR LA DISCRIMINATION RACIALE**

**September 25, 1986/le 25 septembre, 1986**

**Participants/Participants(es)**

A. Academia/Milieu académique

1. Dr. Norman Buchignani
Department of Anthropology
University of Lethbridge
4401 University Drive
Lethrbridge, Alberta
T1K 3M4

2. Dr. Kwok Chan
Applied Social Sciences Department
Concordia University
1455 de Maisonneuve ouest
Montreal, Quebec
H3G 1M8

3. Dr. James Frideres
Department of Sociology
Room SS942
University of Calgary
2500 University Drive, N.W.
Calgary, Alberta
T2N 1N4

4. Ms. Effie Ginzberg
Department of Psychology
Room 258, BSB
York University
4700 Keele Street
Downsview, Ontario
M3J 1P3

5. Dr. Rick Hackett
Professor
Faculty of Business
McMaster University
Hamilton, Ontario
L8S 4M4

6. Dr. Frances Henry
438 Balliol
Toronto, Ontario
M4S 1E2

7. Dr. Harish Jain
Faculty of Business, KTH-226
McMaster University
Hamilton, Ontario
L8S 4M4

8. Dr. Subhas Ramcharan
Department of Sociology
University of Windsor
Windsor, Ontario
N9B 3P4

9. Dr. Jeffrey Reitz
Department of Sociology
University of Toronto
563 Spadina Avenue
Toronto, Ontario
M5S 1A1

10. Dr. Ronald Samuda
Faculty of Education
Queen's University
Kingston, Ontario
K7L 3N6

11. Dr. Charles Ungerleider
Department of Social and
Educational Studies
University of British Columbia
2075 Westbrook Mall
Vancouver, British Columbia
V6T 1W5

12. Dr. Fred Wien
Director
Maritime School of Social Work
Dalhousie University
Halifax, Nova Scotia
B3H 3J5

13. Dr. Conrad Winn
Department of Political Science
Carleton University
Colonel By Drive
Ottawa, Ontario
K1S 5B6

14. Dr. Jack Kehoe
Department of Social and Educational Studies
University of British Columbia
2075 Westbrook Mall
Vancouver, British Columbia
V6T 1W5

15. Dr. B. Singh Bolaria
Department of Sociology
University of Saskatchewan
Saskatoon, Saskatchewan
S7N 0W0

16. Dr. Francine Fournier
3645, rue Laval
Montreal (Québec)
H2X 3E1

17. Dr. Elliot Tepper
Department of Political Science
Carleton University
Colonel By Drive
Ottawa, Ontario
K1S 5B6

B: Community Groups/NGO's
Groupes communautaires/Agences non-gouvernementales

1. Jeffrey Patterson
Senior Program Director
Social Planning Council
of Metropolitan Toronto
1000-950 Yonge Street
Toronto, Ontario
M4W 2V4

2. Tim Rees
Urban Alliance on Race Relations
302-229 College Street
Toronto, Ontario
M5T 1R4

3. Carol Tator
President
Urban Alliance on Race Relations
229 College Street
3rd Floor
Toronto, Ontario
M5T 1R4

4. Waheed Malik
Président
Centre de recherche-action sur les rélations raciales
295-1650, rue Berri
Montréal (Québec)
H2L 4E4

5. Buddhi Klok
Centre de recherche-action sur les rélations raciales
295-1650, rue Berri
Montréal (Québec)
H2L 4E4

C: <u>Provincial Human Rights Commissions/
Commissions des droits de la personne provinciales</u>

1. Muriel Garon
Directrice
Direction de la recherche
Commission des droits de la personne
du Québec
360, rue St-Jacques ouest, Mezzanine
Montréal (Québec)
H2Y 1P5

2. Renée Lescop
Chercheure
Commission des droits de
la personne du Québec
360, rue St-Jacques ouest, Mezzanine
Montréal (Québec)
H2Y 1P5

3. Dr. Tony Johnstone
Executive Director
Nova Scotia Human Rights Commission
P.O. Box 2221
Lord Nelson Arcade
Halifax, Nova Scotia
B3J 3C4

4. Sam Ifejika
Manager, Race Relations Division
Ontario Human Rights Commission
400 University Avenue
11th Floor
Toronto, Ontario
M7A 1T7

5. Alberte Ledoyen
Agent de recherche
Direction de la recherche
Commission des droits de la personne
du Québec
360, rue St-Jacques ouest, Mezzanine
Montréal (Québec)
H2Y 1P5

6. Dan McIntyre
Race Relations Commissioner
Ontario Human Rights Commission
400 University Avenue
11th Floor
Toronto, Ontario
M7A 1T7

D. Government Agencies/Agences gouvernementales

1. Dominique de Pasquale
Vice-président
Conseil des communautés culturelles
et de l'immigration du Québec
800 Place Victoria
C.P. 158, Tour de la bourse
Montréal (Québec)
H4H 1C3

2. Dr. L. Slivinsky
Director
Program Development (Staffing)
Public Service Commission
Room 1137, West Tower
300 Laurier West
Ottawa, Ontario
K1A 0M7

3. Juanita Westmoreland-Traoré
Présidente
Conseil des communautés culturelles
et de l'immigration du Québec
800 Place Victoria
C.P. 158, Tour de la bourse
Montréal (Québec)
H4Z 1C4

4. Ceta Ramkhalawansingh
Equal Opportunity Division
Management Services Department
City of Toronto
18th Floor, West Tower
City Hall
Toronto, Ontario
M5H 2N2

5. Brenda Billingsley
Research Consultant
City of Toronto
Equal Opportunity Division
18th Floor, West Tower
City Hall
Toronto, Ontario
M5H 2N2

6. Gilbert Scott
Multiculturalism Directorate
Department of Secretary of State
Terrasses de la Chaudiere
Ottawa, Ontario
K1A 0M5

7. Dhiru Patel
Multiculturalism Directorate
Department of Secertary of State
Terrasses de la Chaudiere
Ottawa, Ontario
K1A 0M5

## E: Commission Staff/Personnel de la Commission

1. R.G.L. Fairweather, Chief Commissioner/Président
2. Rita Cadieux, Deputy Chief Commissioner/Vice-présidente
3. Maureen O'Neil, Secretary General/Secrétaire général
4. Yude Henteleff, Commission Member/Membre de la Commission
5. Jennifer Stoddart, Director, Research and Policy/Directeur de la recherche et des politiques
6. Hanne Jensen, Director, Complaints and Compliance/Directeur des plaintes et de la mise en oeuvre
7. Glenys Parry, Director, Public Programs/Directeur des programmes d'action publique
8. John Bell, Director, Administration/Directeur de l'Administration
9. Charles Théroux, Human Rights Researcher/Rechercheiste en droits de la personne
10. Kathryn Doyle, Special Projects Officer/Agent de projets spéciaux
11. Debra Young, Human Rights Researcher/Rechercheiste en droits de la personne
12. Dunstan Chicanot, Chief, Program Analysis and Development/Chef, Analyse et élaboration de programmes
13. Dieter Schachnuber, Chief, Program Delivery/Chef, Exécution des programmes
14. Alwyn Child, Conciliator/Conciliateur
15. Terry Lister, Program consultant/Conseiller en programmes
16. Elaine Bradley, Program consultant/Conseiller en programmes

Staff listed above are at the following address/On peut contacter les membres du personnel dont les noms apparaissent ci-haut à l'adresse suivante:

Canadian Human Rights Commission/Commission canadienne des droits de la personne
400-90 Sparks Street/400-90, rue Sparks
Ottawa, Ontario
K1A 1E1

17. Hugh McKervill
Director, Atlantic Region
P.O. Box 3545
Halifax South Postal Station
Halifax, Nova Scotia
B3J 3J2

18. Gilles Pépin
Directeur, Région du Québec
330-1253 McGill College Avenue
Montréal (Québec)
H3B 2Y4

19. Ajit Menat
Director
Prairie Region
718-275 Portage Avenue
Winnipeg, Manitoba
R3B 2B3

20. Marinus Begieneman
Director
Alberta and NWT Region
401-10506, Jasper Avenue
Edmonton, Alberta
T5J 2W9